

UNIVERSITÉ PARIS EST
École Doctorale Cultures et Sociétés
Doctorat en Sciences de l'Éducation

Guichard DORÉ

Politique de Formation Professionnelle et d'Emploi en Haïti
Le Cas du Secteur du Tourisme (1980-2010)

Thèse de Doctorat Dirigée par le Professeur Marcel PARIAT

Soutenue le 21 Septembre 2010

JURY :

Claudine DARDY, Professeur des Universités en Sociologie à l'Université Paris Est-Créteil

Rémi HESS, Professeur des Universités en Sciences de l'Éducation à l'Université Paris VIII

Pascal LAFONT, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation à l'Université Paris Est-Créteil

Sophie MORLAIX, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, Habilitée à Diriger des Recherches, Directrice du Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE), IREDU/CNRS- Université de Bourgogne

Jacky LUMARQUE, Recteur de l'Université Quisqueya

Marcel PARIAT, Professeur des Universités en Sciences de l'Éducation à l'Université Paris Est-Créteil

UNIVERSITÉ PARIS EST
École Doctorale Cultures et Sociétés
Doctorat en Sciences de l'Éducation

Guichard DORÉ

Politique de Formation Professionnelle et d'Emploi en Haïti
Le Cas du Secteur du Tourisme (1980-2010)

Thèse de Doctorat Dirigée par le Professeur Marcel PARIAT

Soutenue le 21 Septembre 2010

JURY :

Claudine DARDY, Professeur des Universités en Sociologie à l'Université Paris Est-Créteil

Rémi HESS, Professeur des Universités en Sciences de l'Éducation à l'Université Paris VIII

Pascal LAFONT, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation à l'Université Paris Est-Créteil

Sophie MORLAIX, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, Habilitée à Diriger des Recherches, Directrice du Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE), IREDU/CNRS- Université de Bourgogne

Jacky LUMARQUE, Recteur de l'Université Quisqueya

Marcel PARIAT, Professeur des Universités en Sciences de l'Éducation à l'Université Paris Est-Créteil

À Léonie,
À Schneider,
À Stanley,
À Hugo.

**Politique de Formation Professionnelle et d'Emploi en Haïti. Le Cas du
Secteur du Tourisme (1980-2010)**

**Vocational Training Policy and Employment in Haiti. The Case of the
Tourism Sector (1980-2010)**

Résumé

L'étude sur la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti met l'accent sur l'industrie touristique en tenant compte des atouts et de la position géographique du pays. Inscrit dans la lignée théorique du capital humain de Becker G. et faisant le lien entre les problèmes de la formation et le faible niveau de développement, le travail explore les principaux freins matériels et immatériels agissant négativement sur le secteur touristique et subséquent sur le développement socioéconomique du pays. Adoptant une approche inspirée de l'analyse systémique de Mélèze J. complétée par l'analyse stratégique de Crozier M. et de Friedberg E., l'étude met en évidence les enjeux des acteurs dans le cadre des démarches visant à dynamiser l'industrie du tourisme en Haïti. Les données de l'enquête et les entretiens réalisés avec des personnalités ayant travaillé dans les secteurs de la formation et du développement ont permis de constater que les moyens alloués au système national de formation professionnelle sont largement insuffisants pour répondre à la demande sociale de la formation. Il a été permis de constater aussi que l'offre publique de formation professionnelle est historiquement faible et géographiquement inégalitaire. Ce problème affecte le stock de capital humain dont le pays a besoin pour assurer son développement socioéconomique.

Les efforts déployés au cours de ces dernières années en vue d'atténuer les effets dévastateurs des crises qu'a connues le pays n'ont pas été accompagnés de l'application d'une politique de formation professionnelle en appui aux secteurs dans lesquels on espérait avoir des investissements. Les données économiques de la région et le positionnement géographique du pays autorisent à penser qu'une politique de formation ambitieuse aurait pu remplir une fonction attractive dans les branches d'activité à haute valeur ajoutée demandant moins d'investissement dans lesquelles le pays a des avantages comparatifs, notamment le tourisme. L'étude révèle que l'enseignement professionnel haïtien est déconnecté de l'appareil de production économique qui investit. Ce problème pousse certaines entreprises, pour répondre à leurs besoins, à faire appel à la main-d'œuvre étrangère tandis que le pays connaît un taux de chômage important. Sous-financés, l'enseignement technique et la formation professionnelle sont victimes de la représentation traditionnelle que certains ont de l'apprentissage. De plus, il n'existe pas un espace formel de concertation et de dialogue entre les responsables des organismes de formation et les dirigeants des entreprises. Ces dialogues, nécessaires et réclamés dans une démarche d'accompagnement, d'anticipation des investissements et de mise en œuvre des politiques de l'emploi, dans les rares cas où ils existent, sont plus personnels qu'institutionnels. La concurrence pour avoir des contacts

personnels prime sur l'intérêt général. La mutualisation des forces en présence paraît nécessaire afin d'arriver à une lecture partagée de l'environnement économique, établir un partenariat privilégié et éclairé entre l'appareil de production et celui de l'enseignement pour mieux orienter la politique de l'État dans le champ de la formation professionnelle. Enfin, comme secteur prioritaire de développement, le tourisme, industrie pourvoyeuse d'emplois, ne sera pas profitable à Haïti s'il n'y a pas un effort substantiel pour innover, créer des entreprises nouvelles et les doter des compétences et des qualifications que requiert une économie fondée sur les activités touristiques. La rentabilité du secteur touristique passe également par la création d'un climat d'affaire propice à l'investissement direct étranger (IDE), par la levée des principaux freins à la croissance économique, par des actions ciblées relatives aux opérations de marketing et par l'amélioration de l'image du pays à l'étranger.

Abstract

The study on vocational training policy and employment in Haiti focuses on the tourism industry taking into account the strengths and geographic position. Join in the tradition of human capital theory of Becker G. and linking the issues of training and low level of development, the work explores the main brake material and immaterial acts negatively on the tourism sector and subsequently the country's socioeconomic development. Adopting an approach based on systems analysis of Mélèze J. supplemented by the analysis Strategic Crozier M. and Friedberg E., the study highlights the challenges that the actors face in the context of efforts to boost tourism industry in Haiti. The survey data and interviews with personalities who worked in the areas of training and development have revealed that the resources allocated to the national system of vocational training are largely inadequate to meet the social demand for training. It was also revealed that the public offer for training is historically low and geographically unequal. This problem affects the stock of human capital that the country needs for its economic development.

The efforts put forth in recent years to mitigate the devastating effects of crises within the country have not been accompanied by the application of a vocational training policy in support of industries in which one hoped to have investments. The economics data of the region and the country's geographical location that suggest an ambitious training policy might play a role in attracting industries with high added value requiring less investment in which the country has comparative advantages including tourism. The study reveals that Haitian vocational education is disconnected from the apparatus of economic output that invests. This problem leads some

companies to satisfy their needs by appealing to foreign labor, while the country has a high unemployment rate. Under-funded, technical education and vocational training are victims of the traditional representation some make about apprenticeship. Moreover, there is no space for formal discussion and dialogue among those responsible for the educational system and business leaders. These dialogues are necessary and acclaimed in a quest for support, anticipation of investment and the implementation of employment policies, in rare cases where they exist, are more personal than institutional. Competition for personal contacts outweighs public interest. The mutualisation of forces in place seems necessary in order to reach a common view of the economic environment, establish a privileged and enlightened partnership between the production apparatus and that of education to better the politics of the State in the field of vocational training. Finally, as a priority sector of development, the industry of tourism providers of employment will not benefit Haiti if it does not make a substantial effort to innovate, to create new businesses and to acquire the skills and qualifications required in an economy based on tourism. The profitability of the tourism sector also means creating a business climate conducive to foreign direct investment (FDI) by removing the main obstacles to economic growth, through targeted activities relating to operations and marketing by improving the country's image abroad.

Mots Clés

Politique de formation professionnelle, politique éducative, éducation, formation, formation professionnelle, diplôme, emploi, tourisme, salaire minimum, marché de l'emploi, travail, économie, développement économique, Développement, performance, compétence, capital humain, croissance, ressources humaines, stratégie, gestion, entreprise.

Key words

Vocational training policy, education policy, education, training, vocational training, diploma, job, tourism, minimum wage, job market; work, economy, economic development, Development, performance, competence, human capital, growth, human resources, strategy, management, business.

Laboratoire d'Accueil

Centre Interdisciplinaire de Recherche Culture, Éducation, Formation, Travail (CIRCEFT)

S/S Reconnaissance, Expérience, Valorisation

Immeuble la Pyramide, 80 Avenue du Général de Gaulle

94009 Créteil Cedex

Sommaire

Remerciements	23
Avant-propos	25
Introduction générale	28
Première Partie : Les fondements théoriques et méthodologiques de l'étude	40
Chapitre I : Les démarches intellectuelles structurant l'étude	41
Chapitre II : Démarche méthodologique	50
Chapitre III : Démarche théorique	63
Deuxième Partie : L'éducation, la formation et le tissu socioéconomique haïtien	129
Chapitre IV : Survol historique de l'éducation en Haïti	130
Chapitre V : Présentation du système national d'éducation	140
Chapitre VI : Système national de formation professionnelle	159
Chapitre VII : Le tissu économique, l'emploi et la formation	177
Chapitre VIII : Le tourisme haïtien à travers le temps	194
Chapitre IX : Le cadre stratégique de 1996	199
Troisième partie : Structuration sociologique de la formation et de l'emploi dans l'industrie du tourisme	216
Chapitre X: Les organisations patronales et la relance des activités touristiques	217
Chapitre XI : Les entreprises touristiques ayant participé à l'enquête de terrain	230
Chapitre XII : Les Organismes de formation	258
Chapitre XIII : Les diplômés ayant un emploi dans le tourisme	265
Chapitre XIV Les non-diplômés ayant un emploi dans le tourisme	280
Chapitre XV: La question salariale dans les entreprises étudiées	289
Chapitre XVI Les partenaires sociaux et la question salariale	294
Quatrième Partie : Exigences et freins à la promotion des activités touristiques et subséquentement au développement national	307

Chapitre XVII : Les freins immatériels et sociopolitiques au développement du secteur du tourisme.....	308
Chapitre XVIII : Pour la renaissance de l'industrie touristique.	345
Chapitre XIX : Les facteurs intrinsèques au tourisme caribéen.....	351
Chapitre XX : Les positions de deux personnes ressources interrogées sur la formation et le développement en Haïti.....	358
Chapitre XXI : L'analyse transversale du lien formation/emploi.....	374
Conclusion générale.....	384
Bibliographie.....	394
Documents officiels de l'Etat Haïtiens.....	411
Webographie.....	413
Annexes	

Table des Matières

Remerciements	23
Avant-propos	25
Introduction générale	28
Première Partie : Les fondements théoriques et méthodologiques de l'étude	40
Chapitre I : Les démarches intellectuelles structurant l'étude	41
1.1 Le champ spatio-temporel retenu.....	41
1.2 Justification de l'étude.....	41
1.2.1 Raison d'ordre personnel.....	42
1.2.2 Raison d'ordre général.....	42
1.3 Domaine de l'étude et cadre d'analyse.....	44
1.3.1 L'analyse stratégique.....	44
1.3.1.1 Jeux et stratégies des acteurs.....	46
1.3.2 L'analyse systémique.....	47
Chapitre II : Démarche méthodologique	50
2.1 Schème de l'étude.....	50
2.1.1 L'investigation documentaire.....	50
2.1.2 La population de l'étude.....	51
2.1.3 Échantillonnage.....	52
2.1.4 Instruments de collecte des données.....	52
2.1.4.1 Typologie des questionnaires.....	53
2.1.4.2 Entretien semi-directif et analyse de contenu.....	54
2.1.4.3 Choix et formation des enquêteurs.....	55
2.1.4.4 La collecte des données.....	55
2.1.4.4.1 La pré-enquête.....	55
2.1.4.4.2 Le pré-test.....	56
2.1.4.4.3 L'investigation de terrain.....	57
2.1.4.4.4 Réception, contrôle, vérification et codage.....	57
2.1.4.4.5 Dépouillement et saisie des données.....	58
2.1.4.4.6 Totalisation et tabulation.....	58
2.1.5 Les variables de l'étude.....	58
2.1.6 Contraintes et limites de l'étude.....	60
Chapitre III : Démarche théorique	63
3.1 Revue de la littérature.....	63
3.1.1 Référentiel social-démocrate.....	73
3.1.2 Référentiel libéral.....	74
3.1.3 Référentiel libéral-social.....	75
3.1.4 Les auteurs haïtiens.....	76
3.1.4.1 La formation professionnelle vue par la structure onusienne en Haïti.....	78
3.1.4.2 L'État haïtien et la formation professionnelle.....	79
3.1.5 La théorie du capital humain.....	79
3.1.5.1 L'analyse microéconomique.....	80
3.1.5.2 L'analyse macroéconomique.....	84
3.1.6 La théorie du signal.....	86
3.1.7 La théorie de la concurrence pour l'emploi.....	87
3.1.8 La théorie des attitudes.....	88
3.1.9 La théorie de l'appariement.....	88
3.1.10 La théorie du filtre et de la sélection.....	89
3.1.11 La théorie de la prospection de l'emploi.....	90
3.1.12 La théorie de l'engorgement.....	91

3.1.13 Le capital humain comme théorie de la croissance et du développement.....	92
3.2 Définition conceptuelle.....	99
3.2.1 Éducation.....	99
3.2.1.1 Les agents de l'éducation.....	104
3.2.2 Politique éducative.....	106
3.2.3 Crise de l'éducation.....	108
3.2.4 Formation.....	109
3.2.4.1 Formation et développement des ressources humaines.....	110
3.2.4.2 Formation comme outil de compromis.....	111
3.2.4.3 Formation et reproduction des inégalités sociales.....	112
3.2.5 Politique de formation.....	113
3.2.6 Plan de formation.....	114
3.2.7 Les limites de la formation.....	114
3.2.8 Compétence comme dimension intégrative.....	115
3.2.9 La compétence comme avantage concurrentiel et stratégique.....	117
3.2.10 Emploi et travail.....	118
3.2.11 Développement.....	120
3.2.12 Tourisme.....	125
3.3 Cadre théorique retenu.....	128
Deuxième Partie : L'éducation, la formation et le tissu socioéconomique haïtien.....	129
Chapitre IV : Survol historique de l'éducation en Haïti.....	130
4.1 La colonisation espagnole et l'éducation.....	130
4.2 La colonisation française et l'éducation.....	130
4.2.1 Stratégie éducative coloniale.....	132
4.3 Éducation sous l'administration de Dessalines.....	133
4.3 Éducation sous l'administration de Christophe.....	135
4.4 Éducation sous l'administration de Pétion.....	135
4.5 Éducation sous l'administration de Boyer.....	136
4.6 Éducation sous l'administration de Geffrard.....	137
4.7 Éducation de l'occupation américaine à l'arrivée des Noirs au pouvoir.....	138
Chapitre V : Présentation du système national d'éducation.....	140
5.1 L'autorité éducative.....	140
5.2 Structuration du système éducatif.....	141
5.3 Politique nationale de l'éducation.....	144
5.3.1 Les éléments de diagnostic du système éducatif.....	145
5.3.2 Les grands axes de la réforme de Bernard.....	146
5.4 Les acteurs du système et la dynamique partenariale.....	149
5.5 Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF).....	151
5.6 Un système éducatif en crise profonde.....	153
5.6.1 Des réformes ratées.....	154
5.6.2 Les promesses attendues de l'éducation sont moins visibles.....	154
5.6.3 Un système éducatif sous financé.....	155
5.6.4 Un pays, deux écoles.....	157
Chapitre VI : Système national de formation professionnelle	159
6.1 La formation professionnelle en Haïti.....	159
6.2 Cadre juridique et politique de la formation professionnelle.....	160
6.3 Structuration du système.....	163
6.4 Un secteur globalement sous financé.....	163
6.5 Afflux de la demande et difficulté d'insertion professionnelle.....	166
6.6 Des certifiés en diminution.....	168

6.7 Pénurie des ressources et accroissement des coûts.....	173
6.8 Qualité et pertinence de la formation.....	174
Chapitre VII : Le tissu économique, l'emploi et la formation	177
7.1 La part des valeurs ajoutées sectorielles dans la richesse produite.....	177
7.2 Les caractéristiques socio-spatiales du marché du travail.....	178
7.2.1 Une situation de l'emploi peu évoluée.....	181
7.3 Les statuts des actifs participant à la production économique.....	184
7.4 Les entreprises couvertes par la sécurité sociale.....	187
7.5 Incidence de la crise économique sur le système de formation.....	189
7.6 Inégalité des entreprises face à l'offre de formation.....	190
Chapitre VIII : Le tourisme haïtien à travers le temps	194
8.1 Des moments de gloire.....	194
8.2 Des services en diminution.....	196
8.3 Une timide reprise mais temporaire.....	196
8.4 Des recettes en diminution.....	197
Chapitre IX : Le cadre stratégique de 1996	199
9.1 Le Plan Directeur du Tourisme.....	199
9.2 Diagnostics des unités touristiques.. ..	199
9.3 Les projets spécifiques.....	201
9.3.1 Composante d'appui au développement du tourisme.....	201
9.3.2 Composante de formation.....	202
9.3.3 Composante de recherche.....	203
9.3.4 Composante infrastructurelle.....	203
9.4 Le financement des projets touristiques fait défaut.....	204
9.4.1 Les investissements publics impactant le tourisme.....	204
9.4.2 Les investissements du secteur privé.....	206
9.5 Les acteurs et le Plan Directeur du Tourisme.....	208
9.5.1 Les acteurs n'ont pas joué le jeu.....	209
9.5.2 Enjeux et stratégies des acteurs.....	210
9.5.2.1 Lutte pour le placement des diplômés.....	213
9.5.2.2 Des acteurs ont choisi de fuir le territoire national.....	213
9.5.3 La culture entrepreneuriale nationale comme obstacle à l'exécution du plan.....	214
Troisième partie : Structuration sociologique de la formation et de l'emploi dans l'industrie du tourisme	216
Chapitre X: Les organisations patronales et la relance des activités touristiques	217
10.1 Rappel de la méthodologie.....	217
10.2 Les associations patronales.....	218
10.3 Les associations du tourisme.....	219
10.4 Stratégie pour attirer les jeunes dans la branche.....	221
10.5 Améliorer la performance des salariés.....	222
10.6 Les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur.....	223
10.7 Renforcer l'industrie touristique.....	224
10.9 Des mesures incitatives pour favoriser le tourisme.....	225
10.9 Développer une économie touristique.....	226
10.10 Développer le tourisme social et culturel.....	227
10.11 Les investisseurs étrangers et le tourisme en Haïti.....	228
Chapitre XI : Les entreprises touristiques ayant participé à l'enquête de terrain	230
11.1 Rappel de la méthodologie.....	230
11.2 Caractéristiques des entreprises de l'étude... ..	231
11.3 Les entreprises et la politique de formation professionnelle	233

11.4 Le financement de la formation des salariés.....	236
11.5 La performance des salariés vue par les chefs d'entreprise.....	240
11.6 L'évaluation des compétences collectives dans les entreprises.....	242
11.7 Les difficultés de recrutement.....	246
11.8 Programmes de formation et besoins des entreprises.....	248
11.9 Relations partenariales entre les entreprises et les centres de formation.....	249
11.10 La politique de formation professionnelle vue par les chefs d'entreprises.....	250
11.10.1 Les solutions des entreprises pour répondre au besoin de formation du personnel.....	250
11.10.2 Préconisations des employeurs pour augmenter les compétences dans la branche du tourisme.....	251
11.10.3 Les entreprises et la gestion prévisionnelle des compétences.....	252
11.11 Les entreprises et l'aide publique.....	252
11.12 Qualification et taux de rotation des salariés.....	253
11.13 Les niveaux d'études des chefs d'entreprises.....	254
11.14 La structure d'âges des salariés.....	255
11.15 Les professionnels du tourisme recherchés par les entreprises.....	255
11.16 La nature des informations collectées par les entreprises.....	255
Chapitre XII Les Organismes de Formation	258
12.1 Rappel de la méthodologie.....	258
12.2 Caractéristique des centres de formation.....	258
12.3 La relation centre de formation/entreprise.....	259
12.4 Parcours d'insertion des lauréats de 2002 et 2003.....	260
12.5 L'offre de formation en tourisme.....	260
12.5.1 Des écarts par rapport à la République Dominicaine.....	262
12.5.2 Une expérience nouvelle.....	263
Chapitre XIII : Les diplômés ayant un emploi dans le tourisme	265
13.1 Rappel de la méthodologie.....	265
13.2 Répartition des diplômés par sexe et par tranche d'âge.....	265
13.3 Faible taux d'insertion professionnelle des jeunes.....	267
13.4 Répartition des diplômés par titre et par filière d'insertion professionnelle.....	267
13.5 Faible adéquation formation-emploi.....	270
13.6 Scepticisme des diplômés.....	272
13.7 Contrat de travail des diplômés et statut dans l'entreprise.....	273
13.8 Stratégies d'insertion à l'emploi.....	275
13.9 Origine sociale et statut socioprofessionnel des diplômés.....	276
13.10 Mutations économiques et perspectives de carrière..... ;.....	278
Chapitre XIV Les non-diplômés ayant un emploi dans le tourisme	280
14.1 Rappel de la méthodologie.....	280
14.2 Les caractéristiques sociodémographiques des non-diplômés.....	280
14.3 Les postes de travail occupés par les non-diplômés.....	281
14.4 Précarité dans l'emploi.....	282
14.5 Un effort de formation peu reconnu.....	283
14.6 Mode d'accès à l'emploi.....	285
14.7 Origine sociale des non-diplômés et leur statut dans l'emploi.....	285
14.8 La couverture sociale.....	286
Chapitre XV: La question salariale dans les entreprises étudiées	289
15.1 Le salaire des diplômés.....	289
15.2 Le salaire comme élément de différenciation entre les salariés.....	291
15.3 Effet école et géographie du salaire.....	292

Chapitre XVI Les partenaires sociaux et la question salariale.....	294
16.1 Progression du salaire minimum en dent de scie.....	294
16.2 Des inégalités de traitement	297
16.3 Les partenaires sociaux et le relèvement du salaire minimum.....	298
16.4 Hausse du salaire minimum et protestation du patronat.....	300
16.5 Le risque d'un salaire minimum surévalué.....	301
16.6 Le piège de la hausse du salaire minimum.....	302
Quatrième partie : Exigences et freins à la promotion des activités touristiques et subséquemment au développement national.....	307
Chapitre XVII : Les freins immatériels et sociopolitiques au développement touristique..	308
17.1 Déficit dans la maîtrise de l'information.....	308
17.2 Des informations nuisibles au développement du secteur du tourisme... ..	309
17.3 Plus de 20 ans de diffusion des images négatives.....	313
17.4 L'insécurité comme expression de la faiblesse de l'État.....	314
17.4.1 Un appareil sécuritaire déficient.....	317
17.5 Des entraves aux investissements directs étrangers.....	319
17.5.1 Des capitaux productifs étrangers en diminution.....	319
17.5.2 Des projets en attente.....	321
17.5.3 Un marché régional de plus en plus compétitif.....	321
17.5.4 Corruption et entrées des IDE dans la Caraïbe.....	322
17.6 Politique de l'attractivité territoriale peu efficace.....	325
17.6.1 Des retards importants.....	326
17.6.2 Des notes répulsives.....	326
17.6.3 Des contraintes pour faire des affaires.....	327
17.7 Une économie marquée par des chocs sévères.....	329
17.7.1 La crise des coopératives.....	333
17.7.2 L'aide de la communauté internationale.....	335
17.8 Le poids du monde paysan diminue.....	338
17.9 La pression démographique.....	339
17.10 La question migratoire.....	340
17.11 Difficile rapport avec le temps.....	342
17.12 Impliquer les universitaires dans les recherches des solutions.....	343
Chapitre XVIII : Pour la renaissance de l'industrie touristique.....	345
18.1 Travailler en réseau pour s'insérer dans le marché touristique régional.....	345
18.2 Une réaction tardive.....	347
18.3 Dynamiser l'économie touristique nationale.....	348
Chapitre XIX : Les facteurs intrinsèques au tourisme caribéen.....	351
19.1 Tourisme caribéen : progrès et limite.....	351
19.2 Le tourisme caribéen et les événements du 11 septembre 2001.....	351
19.3 Des facteurs favorisant le tourisme caribéen.....	352
19.3.1 Des facteurs religieux.....	352
19.3.2 Des facteurs géopolitiques et de proximité.....	353
19.3.3 Des facteurs de sûreté.....	354
19.3.4 Des facteurs historiques.....	354
19.3.5 Du naturel au culturel.....	354
19.3 Les pouvoirs publics au service du développement touristique.....	355
19.4 Une activité rentable pour les pays qui se donnent les moyens.....	355
19.5 Une économie extravertie.....	356
Chapitre XX : Les positions de deux personnes ressources interrogées sur la formation et le développement en Haïti.....	358

20.1 Rappel de la méthodologie et présentation des deux personnalités interrogées.....	358
20.1.1 Analyse de l'entretien.....	358
20.2 Axe éducation chez M. M.	359
20.3 Axe tourisme, sécurité et développement chez M. M.	360
20.4 Axe insertion professionnelle chez M. M.....	361
20.5 Axe formation/emploi et développement économique chez M. M.....	362
20.6 Axe éducation chez M. E.....	364
20.7 Axe tourisme, sécurité et développement chez M. E.....	367
20.8 Axe insertion professionnelle chez M. E.....	367
20.9 Axe formation/emploi et développement économique chez M. E.	368
20.10 L'analyse croisée des deux interviews.....	371
20.11 Confrontation des positions des interviewés aux données de l'étude.....	372
Chapitre XXI : L'analyse transversale du lien formation/emploi.....	374
21.1 Les axes stratégiques de l'Institut National de la Formation Professionnelle.....	374
21.2 Inadéquation quantitative et qualitative entre l'offre et la demande de formation.....	375
21.3 Rapport difficile entre sphère de formation et monde du travail.....	376
21.4 Un espace de concertation entre les acteurs de la formation et de la production.....	380
21.5 Des actions pour relancer le tourisme.....	381
Conclusion.....	384
Bibliographie.....	394
Documents Officiels de l'Etat Haïtien.....	411
Webographie.....	413
Annexes	

Table des Illustrations

Plan d'échantillonnage à 15% des effectifs recensés.....	52
Tableau 1 : Niveaux de Certification et leurs Titres sur le Marché du Travail.....	163
Tableau 2 : Centre formation sous licence.....	163
Tableau 9 : La part des valeurs ajoutées sectorielles dans le PIB.....	178
Tableau 10 : Les indicateurs d'activité de la population par secteur géographique.....	179
Tableau 11 : Distribution en pourcentage de la population en âge de travailler (10 et plus) selon la situation d'activité et le groupe d'âge quinquennal et suivant les indicateurs de la force de travail.....	180
Tableau 12 : Rapport d'activité (Inactifs/population active) par milieu de résidence.....	181
Tableau 13 : Distribution en pourcentage des chômeurs selon le mode de recherche par milieu de résidence.....	181
Tableau 18 : Distribution relative de la population active occupée par branche d'activité et statut dans la profession en 1999.....	184
Tableau 19 : Les grandes composantes de l'Emploi en Haïti en 1999.....	185
Tableau 25 : Les composantes du secteur informel en Haïti en 1999.....	192
Tableau 26 : Évolution du tourisme en Haïti.....	198
Tableau A1 : Les filières professionnelles affiliées et nombre d'années d'expérience des associations.....	219
Graphique A2 : La proportion des salariés à former selon les associations patronales.....	220
Tableau A3 : Niveaux de formation à soutenir en vue d'accompagner l'investissement dans le tourisme.....	221
Graphique A4 : Actions prioritaires à entreprendre au niveau de la formation pour accompagner les investissements.....	221
Graphique A6 : Action pour attirer les jeunes dans le secteur du tourisme.....	222
Graphique A7 : Préconisation des associations patronales pour améliorer la performance des salariés de la branche.....	223
Graphique A8 : Principales difficultés nuisibles au développement selon les associations patronales.....	224

Graphique A9 : Actions pour renforcer l'industrie du tourisme selon les associations patronales.....	225
Graphique A10 : Mesures d'incitation à adopter pour favoriser le développement du tourisme.....	226
Figure B1 : Répartition des entreprises de l'étude selon leurs branches professionnelles.....	234
Tableau B2 : Répartition des entreprises de l'étude selon leurs tailles.....	233
Figure présentant la taille des entreprises/Nombre de salariés.....	233
Figure B4 : Source d'information.....	234
Tableau B5 : Classement des entreprises en fonction de la participation des salariés à la formation continue.....	235
Figure B5 : Répartition des sources de financement des sessions de formation des Entreprises.....	237
Tableau B5 – 1 : Echelle d'appréciation de la performance des salariés selon les points de vue des chefs d'entreprise.....	241
Graphique B6 : les compétences collectives selon les grilles des chefs d'entreprises.....	244
Tableau B7 : Les catégories de personnel dont les entreprises ont plus de difficulté à recruter.....	246
Tableau B 8 : Répartition des principales difficultés rencontrées par les entreprises lors du recrutement.....	247
Graphique B8 : Répartition des principales difficultés rencontrées par les entreprises lors du recrutement.....	247
Tableau B13 : Les programmes de formation selon la grille de lectures des employeurs.....	249
Tableau B16 : Les solutions envisagées par les chefs d'entreprise en vue de répondre aux besoins de formation du personnel.....	251
Tableau B17 : Les suggestions des employeurs pour augmenter le niveau des compétences du personnel de la branche professionnelle du tourisme.....	251
Tableau B22 : Classement des effectifs des entreprises touristiques selon leurs tailles, les titres obtenus par leurs employés dans le champ de formation relatif au tourisme et le mouvement de rotation de leurs salariés.....	254
Tableau B23 : Classement des entreprises selon le niveau de formation de leurs dirigeants.....	255

Tableau C1 : Répartition des organismes de formation en fonction du nombre d'années de fonctionnement	259
Tableau C3 : Situations actuelles des 20 premiers lauréats des promotions sorties en 2002 et en 2003 des 5 centres de formation assurant le suivi du parcours professionnel de leurs diplômés.....	260
Tableau D6 : Filières d'insertion professionnelle par rapport au vœu en début de formation.....	270
Tableau D8 : Répartition des diplômés selon leurs contrats de travail.....	274
Tableau D9 Répartition des diplômés selon la durée de leur temps de travail.....	274
Tableau D10 : Répartition des diplômés selon leurs statuts dans l'entreprise.....	275
Tableau D13 : Répartition des diplômés de l'étude selon leurs statuts actuels dans l'entreprise et les statuts socioprofessionnels de leurs parents.....	278
Tableau E6 : Répartition des non-diplômés selon leurs modes d'accès à l'emploi.....	285
Tableau E9 : La répartition des salariés de l'étude au regard de la couverture de la sécurité sociale et par milieu de résidence.....	287
Tableau F1 : Répartition des diplômés selon leurs grilles salariales.....	289
Tableau F2 : Répartition des diplômés selon leurs grilles salariales et leur ancienneté dans l'entreprise.....	290
Tableau F3 : Répartition des salariés selon leurs parcours et leurs grilles salariales.....	292
Tableau F5 : Répartition des salariés de l'étude selon leurs grilles salariales.....	293
Tableau G1 : Les relèvements successifs du salaire minimum et le taux d'inflation en Haïti.....	306
Tableau 27 : Les IDE en Haïti en millions de dollars américains pour les périodes de 1970 à 1999.....	320
Tableau 27 IED en millions de dollars américains pour trois pays de la Caraïbe.....	322

Les Sigles

AAN : Autorité Aéroportuaire Nationale
ADIH : Association des Industries d'Haïti
ATH : Association Touristique et Hôtelière d'Haïti
BID : Banque Interaméricaine de Développement
BM : Banque Mondiale
BRH : Banque de la République d'Haïti
BEGEP : Bureau de Gestion de l'Enseignement Préscolaire
CARICOM : Marché Commun de la Caraïbe
CEA : Commission d'Enquête Administrative
IDE : Investissement Direct Étranger
CFI : Centre Facilitation des Investissements
OFATMA : Office d'Assurance, d'Accident du Travail, Maladie et Maternité
TBS : Taux Brut de Scolarisation
PNEF : Plan National d'Éducation et de Formation
OMC : Organisation Mondiale du Commerce
USFED : Unité d'Études Scientifiques et de Formation pour le Développement
PDT : Plan Directeur du Tourisme
INFP : Institut National de Formation Professionnelle
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
UNDAF : Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
SSB : Services Sociaux de Base
R&D : Recherche-Développement
NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
CNRS : Centre National de Recherche Scientifique
OMT : Organisation Mondiale du Tourisme
PIB : Produit Intérieur Brut
DEF : Direction de l'Enseignement Fondamental
DES : Direction de l'Enseignement Secondaire
BCEP : Bureau de Coordination de l'Enseignement Privé
DDE : Directions Départementales d'Éducation
ENI : École Normale d'Instituteurs
CFEF : Centre de Formation de l'École Fondamentale
UEH : Université d'État d'Haïti
DESRS : Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MENJS : Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports
DPCE : Direction de la Planification et de la Coopération Externe (DPCE)
DS : District Scolaire
IP : Inspecteurs Principaux
IZ : Inspecteurs de Zone
CSCCA : Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif
BRH : Banque de la République d'Haïti
CEP : Conseil Électoral Permanent
ONG : Organisation Non Gouvernementale
USAID : Agence Américaine pour le Développement International
EPT : Éducation Pour Tous
ZEL : Zafè Elèv Lekol (littéralement, Affaires des Élèves à l'École)
UNNOH : Union Nationale des Normaliens Haïtiens

CONEH : Corps National des Enseignants Haïtiens
 CNEH : Confédération Nationale des Enseignants Haïtiens
 BDS : Bureaux de Districts Scolaires
 BIZ : Bureaux d'Inspection de Zone
 ONEC : Office National de l'Éducation Communautaire
 OMRH : Office de Management et des Ressources Humaines
 CRNA : Commission Nationale de la Réforme Administrative
 EET : Établissement d'Enseignement Technique
 EEP : Établissement d'Enseignement Professionnel
 TPE : Toute Petite Entreprise
 DSD : Département des Sciences du Développement
 ECVH : Enquête sur les Conditions de Vie en Haïti
 IHSI : Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
 PNB : Produit National Brut
 TPI : Toute Petite Industrie
 ENAPP : École Nationale d'Administration et des Politiques Publiques
 ENAF : École Nationale d'Administration Financière
 CEPAL : Commission Économique pour l'Amérique Latine et la Caraïbe
 PCB : Physique, Chimie et Biologie
 MAST : Ministère des Affaires sociales et du Travail
 CCI : Cadre de Coopération Intérimaire
 SMIC : Salaire Minimum d'Inter-Croissance
 BTP : Bâtiment, Travaux Publics
 DF : Destination Fixe
 SET : Secrétairerie d'État au Tourisme
 CREAG : Centre de Recherches Éco-Agronomiques International à la Gonâve
 PIP : Programme d'Investissement Public
 TPET : Toute Petite Entreprise Touristique
 CQP : Certificat de Qualification Professionnelle
 DGI : Direction Générale des Impôts
 TIES: Tourism Internship Exchange System
 UE: Union Européenne
 EHTH : École Hôtelière et Touristique d'Haïti
 HCR : Hôtel, Café, Restaurant
 DSNCRP : Document de Stratégie Nationale pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
 MAEE : Ministère des Affaires Étrangères et Européennes
 OP : Organisation Populaire
 PNH : Police Nationale D'Haïti
 FADH : Forces Armées d'Haïti
 SIN : Service d'Intelligence Nationale
 USD : United States Dollar
 IPC : Indice de Perception de la Corruption
 ILE : Indice de Liberté Économique
 PURE : Programme d'Urgence et de Reconstruction Économique
 UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
 OIT : Organisation Internationale du Travail
 IPEC : Programme International pour l'Éradication du Travail des Enfants
 OEA : Organisation des États Américains
 UT : Unité Touristique. L'unité touristique désigne dans ce travail l'entreprise touristique
 IPC : Indice de Perception de la Corruption

Remerciements

L'activité scientifique, aussi passionnante qu'elle puisse paraître, n'est pas l'affaire de tous. Elle obéit à des principes qui la rendent forte et enrichissante. Si elle se réalise prioritairement dans les universités et dans les centres de recherche, elle n'est pas pour autant familière à tous les étudiants. La thèse de doctorat, sanctionnant les études et les recherches dans l'une des spécialités des branches du savoir, réclame des sacrifices. Et si l'étudiant n'est pas déterminé, il peut ne pas soutenir le travail par-devant les membres du jury qui impressionnent par leurs expériences et leurs niveaux de compétences.

Ils sont nombreux les étudiants qui voudraient achever leurs études de doctorat par la soutenance réussie d'une thèse. Mais, les exigences de rigueur, les contraintes multiples liées aux horaires, à l'indisponibilité de certaines personnes ressources, de certains documents et la rareté des moyens financiers constituent pour ces étudiants des pierres d'achoppement qui les empêchent de s'initier dans cette aventure combien passionnante et enrichissante. Le mien, malgré les difficultés rencontrées (absence de financement et de bourse) et les efforts personnels déployés (sacrifier des heures de sommeil), j'ai pu le réaliser, dans le délai imparti, grâce à l'appui de certaines personnes, tant en conseils qu'elles m'ont donnés qu'en documentations qu'elles ont mises à ma disposition.

D'abord, je tiens à remercier le professeur Marcel PARIAT qui m'a accompagné au cours de mes années d'études à l'Université Paris XII et à l'Université Paris Est. Il a favorablement accepté de diriger mon travail aussitôt que le projet de recherche lui avait été transmis. J'adresse également mes remerciements à l'ensemble des enseignants de l'Université Paris XII et du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur de l'Université Paris Est qui ont largement contribué à ma formation au cours de mes années d'études universitaires en France. Mes remerciements vont aussi aux chercheurs du Centre Interdisciplinaire Culture, Éducation, Formation, Travail (CIRCEFT) plus particulièrement à la sous section Reconnaissances, Expériences, Valorisations (REV) qui était mon laboratoire d'accueil. Je tiens à remercier les honorables membres du jury qui m'ont accordé leur temps si précieux en acceptant d'évaluer le travail que je leur ai soumis.

J'exprime mes gratitude au professeur Kénold Moreau pour les documents qu'il a mis à ma disposition dans le cadre de la réalisation de ce travail. Mes remerciements

s'adressent aux enquêtés et enquêteurs, aux cadres des ministères de l'Éducation nationale et du Tourisme qui ne m'ont pas marchandé leurs concours dans les phases de collecte des données. Je remercie toutes les institutions tant nationales qu'internationales et les personnes ressources dont les productions intellectuelles et scientifiques ont facilité la phase d'exploitation documentaire de l'étude.

Ensuite, à Léonie Almazor DORÉ, Gérard Junior Mathieu, Kléber Bonon et à Sauveur Pierre Étienne qui m'ont apporté leurs appuis dans le cadre de ce travail ainsi qu'aux camarades de promotion qui m'ont apporté leurs soutiens, je leur exprime ma gratitude.

Enfin, je tiens à remercier ma famille pour son soutien inconditionnel et régulier.

Avant-propos

La montée du chômage et la perte de compétitivité de certaines filières de l'activité économique font réapparaître dans le débat public la nécessité de trouver le lien entre le système de formation et celui de la production. Pour certains pays, la recherche de ce lien est d'autant plus affirmée que la population se trouve dans une situation de rareté et de sous-emploi. Cette volonté, dictée par des impératifs de rentabilité et de bien-être collectif, est une préoccupation exprimée aussi bien dans les pays à haut revenu que dans ceux à revenu limité. Dans cette politique visant à former et à insérer, la formation professionnelle, comme branche des sciences de l'éducation en relation directe avec le marché du travail et des structures économiques, devient un enjeu majeur dans les efforts pour résorber les problèmes du chômage, adapter la main-d'œuvre aux évolutions des normes du travail et au progrès technique tout en améliorant la compétitivité internationale de l'économie. De ce fait, la politique de formation mise en œuvre doit rechercher et faire ressortir les articulations entre le système qui forme la main-d'œuvre et le système qui crée le travail et la richesse.

En Haïti, depuis bien des années, le rapport entre la formation et l'appareil de production fait l'objet de discussions entre les spécialistes de la formation. Dans leurs échanges, les spécialistes questionnent souvent la finalité du savoir-faire de l'enseignement professionnel haïtien, son inadaptation et son faible impact sur le processus de développement économique du pays. Au regard des difficultés auxquelles est confronté le système national de formation, toutes les questions pertinentes ne sont pas toujours explorées afin de mettre au jour l'ensemble des problèmes auxquels fait face l'entreprise de formation. Ces problèmes, non résolus, l'empêchent de contribuer significativement au développement économique et social du pays.

Inscrire le système national d'éducation et de formation dans une perspective de développement économique et social apparaît, dans un pays à faible revenu, comme la voie obligée pour pouvoir améliorer durablement les conditions de vie de la population et assurer la pérennité du lien social. Ce travail, qui met en lumière le lien existant entre la faible performance des politiques de formation professionnelle et l'insuffisance de développement socioéconomique en Haïti, tient compte des paramètres historiques, sociaux et politiques agissant sur le système national de formation professionnel en Haïti. En focalisant l'analyse sur l'industrie touristique et les facteurs multiples entravant le développement national, l'étude

écarter toute approche qui ne résiste pas à la rigueur scientifique. Sujet d'actualité, la formation et le développement constituent pour un PVD (pays en voie de développement) comme Haïti, un point stratégique en termes de réflexion et de recherche scientifique.

Pour la 1^{ère} République de la Caraïbe, l'étude répond à une nécessité qui se fait sentir car, jusqu'ici, le système national de formation n'est pas parvenu à offrir au pays suffisamment de professionnels, de cadres intermédiaires et d'ouvriers qualifiés dont il a besoin pour assurer son développement économique et social. Ce travail n'a pas l'intention de remplacer toutes les études et documentations disponibles sur la crise du système de formation et ses impacts sur le processus de développement du pays. Il offre aux lecteurs des données primaires provenant des enquêtes de terrain et des données secondaires extraites des documents officiels et des archives des institutions compétentes. Il leur présente une analyse contextualisée étayée par des données quantitatives et qualitatives des auteurs et des experts ayant travaillé sur les thématiques qui structurent cette étude. Toute personne, qui consulte cette thèse, appréciera l'effort déployé pour conduire une réflexion sur un sujet aussi important qui ne se prête pas facilement à l'explication d'autant qu'il met l'accent sur un pays qui possède des atouts touristiques peu exploités. Il arrive que certaines données datent de quelques années, mais ces écarts dans le temps ne sont pas préjudiciables à la qualité des synthèses proposées. Des tableaux et graphiques sont insérés dans le texte pour faciliter la compréhension. Les tableaux, les figures et les documents qui, pour des raisons de commodité, n'ont pu être joints au texte principal, sont présentés en annexes en vue de faciliter la lecture et arriver à une meilleure compréhension des questions abordées dans cette thèse de doctorat.

Prévue au premier trimestre de l'année de 2010, la date de la soutenance de la thèse a dû être reportée suite au séisme de magnitude 7,3 dont l'épicentre se trouvait à 10 kms de profondeur qui a dévasté plusieurs villes haïtiennes notamment Port-au-Prince, Jacmel, Léogane et Petit-Goâve. Le retard pris pour la constitution du jury, les pertes en vie humaine enregistrées et les dégâts matériels causés par le tremblement de terre du 12 janvier 2010 ne sont pas préjudiciables à la qualité du travail présenté. L'analyse produite sur la formation et le secteur du tourisme, à partir des données de l'étude, est, par son ampleur, une contribution intellectuelle importante aux travaux de la reconstruction d'autant plus que l'éducation, la formation professionnelle, l'emploi et le tourisme font partie des secteurs prioritaires des trois documents stratégiques nationaux qui traitent et abordent la question de la reconstruction post-

sismique d'Haïti. Ces trois documents stratégiques qui intellectualisent la reconstruction post-sismique d'Haïti sont :

- 1- Le Plan d'Action pour le Relèvement et le Développement National d'Haïti (PARDNH). Il est élaboré par le gouvernement haïtien. Il a été présenté par le Premier Ministre à la conférence des bailleurs de fonds internationaux et des amis d'Haïti tenue à New York le 31 mars 2010 et au colloque inaugural du Forum sur la Reconstruction Nationale (FORENA), organisé par le Rectorat de l'Université d'État d'Haïti du 8 au 10 juin 2010.
- 2- Le Plan Stratégique de Sauvetage National (PSSN). Il est rédigé par un groupe de personnalités de la société civile et de la classe politique. Le PSSN a été présenté à Pétiion-Ville le 29 mars 2010, à Washington le 3 avril 2010 et au colloque inaugural du Forum sur la Reconstruction Nationale (FORENA), organisé par le Rectorat de l'Université d'État d'Haïti du 8 au 10 juin 2010.
- 3- *The Vision and Roadmap for Haiti*. Il est élaboré par le Forum Économique du Secteur Privé. Ce document, rédigé en anglais, a été présenté par le Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Haïti à la conférence des bailleurs de fonds internationaux et des amis d'Haïti tenue à New York le 31 mars 2010 et au colloque inaugural du Forum sur la Reconstruction Nationale (FORENA), organisé par le Rectorat de l'Université d'État d'Haïti du 8 au 10 juin 2010.

Cette thèse, portant sur la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti, est d'actualité. Les différentes parties qui y sont traitées et analysées font actuellement l'objet de débats dans le cadre de la reconstruction post-sismique d'Haïti.

Je vous convie alors à partager avec moi, un travail réalisé au terme de quatre années d'études et de recherche à l'École Doctorale Cultures et Sociétés de l'Université Paris Est et au Centre Interdisciplinaire Culture, Éducation, Formation, Travail (CIRCEFT) qui était mon laboratoire d'accueil.

Introduction générale

Le choix d'une politique de formation à suivre pour assurer le développement économique et social d'un pays n'est pas toujours facile à faire quand les moyens sont extrêmement limités et que l'urgence est partout. Ayant un faible taux d'alphabétisme¹, un sous-système de formation professionnelle largement financé par les familles et une offre publique très faible, Haïti fait face actuellement à des difficultés pour attirer les investissements directs étrangers (IDE) et mobiliser de manière permanente le peu de ressources financières dont elle dispose en épargne nationale. Pourtant, des signaux clairs avaient été envoyés au cours de la période 1995-2001 par les gouvernements successifs en vue d'attirer et d'encourager les investisseurs tant étrangers que nationaux. Ces équipes gouvernementales ont adopté des mesures d'incitation fiscale, révisé à la baisse les taxes douanières, suivi une discipline budgétaire, appliqué une politique monétaire pour sécuriser la gourde face au dollar américain et ouvert des guichets spéciaux aux entrepreneurs à la Direction Générale des Impôts notamment. Et, tout récemment, l'État a créé le Centre de Facilitation des Investissements (CFI). En dépit de tout cela, le pays n'a pas véritablement séduit les investisseurs² porteurs de projets créateurs d'emplois. Les efforts déployés pour aménager le cadre macroéconomique n'ont pas été à la hauteur des espérances en termes de création d'entreprises et d'emplois. Le mouvement inverse a été produit dans beaucoup de cas. Le pays a passivement assisté, pendant ces vingt dernières années, à la délocalisation des industries d'assemblage et du textile qui employaient 44.000 personnes en 1991 et à la fermeture d'une bonne partie des industries de substitution à l'importation. L'embargo économique et financier décrété contre Haïti pour la période 1991-1994 par la communauté internationale pour contraindre les militaires à laisser les rênes du pouvoir après le coup d'État du 30 septembre 1991, ayant évincé le président Jean-Bertrand Aristide du siège présidentiel, a enclenché un processus de paupérisation dans le pays avec la perte de 35.000 emplois³ directs au parc industriel de Port-au-Prince, « soit une réduction de

¹ En 1995, le taux d'alphabétisme de la population âgée de 15 ans et plus était de l'ordre de 45%, ce qui était très faible eu égard aux autres pays de la région qui accusaient des taux très élevés pour cette même année. En effet, selon les données statistiques de l'UNESCO publiées en 2000, Cuba accusait un taux d'alphabétisme de 96%, 85% pour la Jamaïque contre 82% pour la République Dominicaine.

² En analysant les données officielles de l'économie haïtienne, il semble que la stabilité politique est un bon facteur pour attirer la confiance des investisseurs étrangers. En effet, les investissements directs étrangers (IDE) sont passés de \$7 millions en 1995 à \$4 millions en 1997 pour se stabiliser à \$30 millions en 1999. Cette somme est inférieure à la moyenne régionale et ne représente pas le quart des IDE reçus par la République Dominicaine pour la même période.

³ DORÉ G. (juillet 2002). *Problèmes Socioéconomiques et Démocratie en Haïti, Mémoire de Maîtrise en Sciences du Développement*, Faculté d'Ethnologie, Université d'État d'Haïti, Port-au-Prince.

90% »⁴. Cet embargo a détruit l'économie d'échelle induite par l'industrie touristique, rétréci négativement la taille des classes moyennes, accentué la décapitalisation économique de la paysannerie, vulnérabilisé les couches sociales les plus fragiles des quartiers suburbains tout en dynamisant l'informalisation d'une bonne partie de l'économie. Avec le coup d'État de 1991, affirme Nathalie Lamauthe-Brisson :

« La chute est brutale. 15% des salariés de l'OFATMA sont rayés des registres en 1992. En fait, des variations sont contrastées selon les branches : -40% dans les commerces, les restaurants et hôtels, -28% dans les industries manufacturières »⁵.

Les sanctions⁶ internationales répétitives adoptées contre le pays ces dernières années ont porté des coups durs à l'économie périurbaine constituée, pour l'essentiel, des industries de transformation des produits agricoles et de substitution à l'importation. Des années après, les effets pervers des sanctions économiques pèsent lourdement encore sur la vie économique, sur la sécurité nationale et sur les institutions d'expression démocratique du pays.

Les efforts déployés au cours de ces dernières années visant l'amélioration du cadre macroéconomique afin d'atténuer les effets dévastateurs des crises cycliques et multiformes qu'a connues le pays, n'ont pas été accompagnés, il faut le reconnaître, de l'application de façon systématique d'une politique de formation professionnelle en appui aux secteurs dans lesquels on espérait avoir des investissements. Or, de nos jours, il est reconnu que la formation professionnelle est une composante importante de toute politique visant le développement économique et social d'un pays. Les investissements dans le champ éducatif sont toujours bénéfiques pour une nation. L'apport du système éducatif au progrès économique et social est plus fort dans la mesure où le pays arrive à offrir à la population au moins une véritable couverture scolaire au niveau de l'éducation de base. Or, un pourcentage conséquent⁷ de la

⁴ LAMAUTE-BRISSON, N. (12 août 2005). *Emploi et Pauvreté en Milieu Urbain en Haïti*. Commission Économique pour l'Amérique Latine et la Caraïbe, Port-au-Prince, p. 24.

⁵ LAMAUTE-BRISSON, N. (12 août 2005). *Ibid.*, p. 23.

⁶ L'Organisation des États Américains a imposé un embargo économique et financier contre Haïti de 1991-1994. Cet embargo a été rendu effectif et total par la résolution 873 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Après les élections législatives contestées organisées en 2000, la communauté internationale a adopté des sanctions et gelé son aide à Haïti de 1999 à 2004. L'État se trouvait à l'époque dans une situation financière très fragile et la population dans une situation de précarité extrême. De 1991 à 2004, le pays a connu 10 ans de sanctions économiques décrétées par la communauté internationale au nom de la démocratie. Ces 13 années ont été entrecoupées par de courtes périodes de normalisation politique et de timide reprise de la coopération internationale.

⁷ Le Cadre de Coopération Intérimaire de 2004 préparé par le Gouvernement haïtien indique qu'en 1997, 500.000 enfants étaient toujours exclus du système éducatif, ce qui constitue une réduction significative par rapport à 1994

population n'a pas accès à l'éducation et le taux d'illettrisme est également élevé même si un effort substantiel a été fait ces dernières années pour donner plus de moyens financiers au secteur éducatif mais les efforts des pouvoirs publics restent inférieurs aux efforts consentis par les familles.

Les dépenses publiques allouées à l'éducation sont passées de 1,3% du PIB en 1990 à 1,7% en 1996. Pour l'année académique 1994/95, 85% des familles payaient pour l'éducation de leurs enfants un montant global qui se chiffrait à 3.400.000.000 de gourdes. Les dépenses consacrées à l'éducation par les familles étaient largement supérieures au budget du ministère de l'Éducation nationale pour la même période qui était de l'ordre de 405.150.000 de gourdes. La contribution financière internationale au système éducatif n'est pas toujours garantie. Les bailleurs de fonds bilatéraux et multilatéraux varient ou suspendent leurs financements au gré des conjonctures politiques. Cette aide, assortie d'un ensemble de conditionnalités, est destinée principalement à l'éducation de base, à l'entretien des infrastructures et à l'achat des matériels pédagogiques. Le taux de retour de l'aide est élevé en raison de la faible capacité d'absorption du pays. L'aide internationale allouée à l'éducation a sensiblement augmenté au cours de ces dernières années même si elle a été suspendue dans les périodes caractérisées par des crises politiques et électorales.

« L'aide internationale consacrée à l'éducation, qui s'établissait en 1983 à moins de 9 millions US\$, représente sur les dix dernières années une moyenne annuelle de 17,9 millions US\$. Cette moyenne exclut les trois années (1991-93) de rupture de l'aide consécutive à l'embargo. La part de l'éducation dans l'aide publique internationale depuis cinq ans est passée de 2,3% en 1995 à 6,3% en 1997 pour redescendre à environ 5% en 1998 et 1999. Une revue des principaux projets depuis une vingtaine d'années montre la permanence du contenu des activités ainsi qu'une certaine dispersion des efforts faite d'une structure solide de coordination du ministère de l'Éducation nationale. »⁸

où le chiffre était de 2.430.000 enfants d'âge scolarisables selon le professeur LOUIS-JUSTE J.-A. (15 octobre, 2003) dans Éducation et le Service Public en Haïti : ZLEA et Marchandisation, Plateforme Haïtienne de Plaidoyer pour un Développement alternatif, Fort-Jacques, mise ligne 15 novembre 2005, [en ligne], http://www.papda.org/article.php?id_article=24, consulté le 21 mai 2009.

⁸ Gouvernement de la République d'Haïti, (2000). Bilan Commun des pays. Services sociaux : éducation, p. 18.

En 2005, 20% du budget⁹ de l'État haïtien était alloué à l'éducation, contre 16,9% pour Sainte Lucie ; 9,7% pour la République Dominicaine, 14,5% pour la Guyane et 8,8% pour la Jamaïque. En valeur relative, Haïti remporte le palmarès pour être le pays de la région ayant consacré un 1/5 de son budget national à l'éducation. Cet effort consenti par l'État haïtien en consacrant une part importante des dépenses publiques à l'éducation vise à rattraper les retards accumulés par le pays par rapport aux autres nations de la région qui ont amélioré considérablement leurs principaux indicateurs¹⁰ d'éducation.

Le taux brut de scolarisation (TBS) a connu en Haïti une amélioration avec le Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF). Évalué « en 1990 à 110.602 (TBS : 19,7%), le nombre d'enfants inscrits au préscolaire, de l'ordre de 19,7% a atteint, en l'an 2000, le seuil de 529.100 enfants (TBS : 45%) dans 1. 680 établissements dont 1.400 privés et 280 publics »¹¹. Toutefois, les abandons scolaires au cours des trois premières années du fondamental estimés par le ministère, en 1999, à 139.000 élèves et le redoublement évalué à 230.000 élèves ne trouvent pas encore de solution.

« Ces deux problèmes sont considérés par le ministère comme un véritable gaspillage de ressources financières estimées annuellement à 16 millions de dollars américains. Cette somme est presque l'équivalent de la contribution financière (16,8 millions \$US) de la communauté internationale au secteur de l'éducation pour l'année académique 1997/98. »¹²

Globalement, le système national d'éducation et de formation est sous financé en tenant compte de la demande sociale d'éducation et de formation, plus 500.000 enfants en âge de scolarisation étaient exclus du système en 1997 et seul 1 travailleur sur 6 en activité détient une qualification professionnelle selon le ministère.

En dépit des efforts déployés au cours de ces dernières années, le taux d'alphabétisme des adultes haïtiens est en dessous de la moyenne régionale (89,9%). En 2006, le taux

⁹ Ce budget était réparti de la façon suivante : 53% pour le primaire, 19% pour le secondaire, 9% pour le supérieur, 19% pour l'inconnu (gouvernance et administration).

¹⁰ Selon les données recueillies par l'Institut de Statistiques de l'UNESCO en 2007, Cuba a un effectif scolarisé en 2005 de l'ordre de 895.045 enfants au niveau primaire contre un effectif de l'ordre de 1.289.745 enfants scolarisés pour la République Dominicaine. Cuba a, pour le primaire et le secondaire, une espérance de vie scolaire en année de 11,8 contre 11,0 pour la République Dominicaine.

¹¹ République d'Haïti, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (août 2004). Le Développement de l'Éducation. Rapport National d'Haïti, Port-au-Prince, p.18.

¹² DORÉ G. (2006). Crise de l'éducation, élément de frein au développement d'Haïti, Mémoire de Master Recherche : Éducation, Travail, Formation, Université Paris XII, Paris, p.78.

d'alphabétisme¹³ chez les adultes en République Dominicaine était de l'ordre de 88% contre 52% en Haïti. Chez les jeunes Dominicains, le taux d'alphabétisme atteignait 94% contre 66% chez les jeunes Haïtiens. Ce taux national d'alphabétisme n'est pas sans conséquence sur le faible niveau de qualification de la main-d'œuvre. Cette main-d'œuvre, quoiqu'elle ne soit pas chère, ne constitue pas pour autant un atout susceptible d'attirer les investissements, les capitaux nationaux et étrangers bien qu'Haïti soit le pays le plus libéral des Amériques écrit l'Organisation Mondiale du Commerce¹⁴ (OMC) dans l'un de ses rapports.

La volonté affichée et certaines actions entreprises par les autorités¹⁵ de Port-au-Prince pour engager et mettre le pays sur les rails du développement irréversible devrait, dès lors, peut-être engendrer une politique de formation plus ambitieuse. Cette politique, couplée à un cadre macroéconomique sain, favorable à la création d'entreprises et d'emplois, pourrait avoir une fonction attractive dans les branches d'activité à haute valeur ajoutée demandant moins d'investissement et dans lesquelles le pays a un avantage comparatif. Le tourisme et ses produits dérivés ont contribué, dans le passé, à tirer l'économie nationale vers le haut. Cette industrie qui fait tourner l'économie de plusieurs pays de la Caraïbe en contribuant, en moyenne, à hauteur de 20% de leurs Produits Intérieurs Bruts¹⁶ (PIB), n'est-elle pas le secteur d'activité dans lequel Haïti a un avantage comparatif ? Depuis plus de 20 ans, ce secteur connaît un désinvestissement considérable et certains sites sont en état d'hibernation alors qu'il avait été tout au long des décennies 50, 60 et 70 en bonne santé et avait contribué au rayonnement international du pays, créé une économie d'échelle et participé à hauteur de 38,8% des exportations¹⁷ pour la période 1985-1991, ce qui représentait 4,3% du PIB d'alors. En 2003, les dépenses d'un touriste étaient évaluées à 300 dollars américains, cette somme ne

¹³ ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (2006). *Bulletin de l'éducation aujourd'hui. À l'école de l'autre côté de la frontière*. [en ligne] http://portal.unesco.org/education/fr/ev.phpURL_ID=46254&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html, consulté, le 4 avril 2009.

¹⁴ ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (Nov. 2003). Examen des Politiques Commerciales : Haïti, Lausanne.

¹⁵ Depuis le retour au pouvoir, pour un deuxième mandat, du président René Préval en 2006, le gouvernement ne cesse d'affirmer que l'éducation est l'une des priorités de l'État. Avec le Plan National d'Éducation et de Formation qui est arrivé à terme en 2007, le gouvernement a créé un groupe de travail sur l'éducation conduit par le Recteur de l'Université Quisqueya, le professeur Jacky Lumarque, en vue de préparer un nouveau plan devant aboutir à une réforme éducative. De son côté, le Parlement a organisé un forum sur l'éducation dans lequel ont pris part les différents acteurs du système éducatif en vue de dégager un consensus afin de doter le pays d'une législation plus conforme aux aspirations nationales en matière d'éducation.

¹⁶ MINISTÈRE DU TOURISME (Déc. 2003). Contribution du Secteur du Tourisme à l'Élaboration du DSRP, Première Esquisse, Port-au-Prince.

¹⁷ DORÉ G. (2006). *Op .cit.*, 118 p.

représentait que 37,5% de la moyenne caribéenne. En 2008, les activités liées au tourisme contribuaient à hauteur de moins de 1% du PIB national.

Avec la nouvelle position exprimée par les acteurs nationaux et internationaux suite au séisme meurtrier du 12 janvier 2010 et les documents¹⁸ officiels faisant ressortir les opportunités économiques d'Haïti, après plus de 20 ans de crises multidimensionnelles et multiformes aux conséquences désastreuses, il paraît important à ce que les autorités puissent appliquer une politique d'éducation et de formation qui trouve un juste équilibre entre la demande sociale d'éducation, les besoins de l'économie nationale en termes de main-d'œuvre qualifiée et le taux de rendement social du produit éducatif. Le décollage économique ne peut qu'être freiné par la montée d'une génération sans qualification professionnelle et par l'expansion des centres de formation déconnectés du monde de l'entreprise et des affaires. Globalement, les jeunes sont à la recherche d'une formation qualifiante et/ou diplômante mais l'offre publique, inégalement répartie, est loin de répondre en quantité et en qualité au besoin des demandeurs de formation et des entrepreneurs créateurs d'emploi. Le pays, tenant compte des contraintes budgétaires qu'il connaît actuellement, devrait-il continuer à former des gens dans les filières qui n'ont pas de débouchés ou pour lesquelles les possibilités de transfert des compétences sont pratiquement faibles ? Les choix faits et les efforts consentis dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel ne devraient-ils pas être le produit d'une véritable stratégie mettant l'accent sur le couple investissement-formation afin que le système de formation puisse répondre réellement aux besoins présents et futurs des entreprises qui créent de l'emploi ?

Les dialogues entre les responsables des institutions de formation et les dirigeants d'entreprises, nécessaires dans une démarche visant l'accompagnement et l'anticipation des investissements, dans les rares cas où ils existent, sont plus personnels qu'institutionnels. La concurrence pour créer les contacts personnels avec les grands patrons prime sur l'intérêt général. Or la mutualisation des forces, dans l'état actuel des choses, est nécessaire pour avoir une lecture partagée de l'environnement économique, établir un partenariat privilégié et éclairé entre l'appareil productif qui crée l'emploi et le monde enseignant qui forme la main-d'œuvre. Levier de développement économique et humain, la formation, pour qu'elle soit

¹⁸ MINISTÈRE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPÉRATION EXTERNE (2007). Document de Stratégie Nationale pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (DSNCRP, 2008-2011), Port-au-Prince. RÉPUBLIQUE D'HAÏTI, SECRÉTAIRIE D'ÉTAT AU TOURISME, Ministère du Commerce et de l'Industrie (2 juin, 1996). Plan directeur du tourisme, Rapport principal, Port-au-Prince.

efficace, a besoin de l'appui des partenaires impliqués dans le processus d'amélioration des conditions de vie et du changement.

« La formation, outil stratégique de développement économique local, ne peut être efficace sans un réel partenariat entre les différents acteurs locaux : élus, chefs d'entreprise, administrations locales, associations. Encore faut-il que ces partenaires aient réellement conscience des enjeux du développement de leur bassin de vie pour élaborer un véritable programme de formation. »¹⁹

L'enseignement professionnel haïtien, dans son état actuel, n'est pas connecté avec l'appareil productif qui investit. Dans certains secteurs, les programmes de formation, déplore l'USFED²⁰, sont rigides et traditionnels. Le manque de flexibilité du sous-système de formation l'a empêché de comprendre les changements qui allaient s'opérer au cours des années 80 et 90 avec l'informatisation de beaucoup d'entreprises. Le système de formation vit durement cette réalité technologique, et même dans les champs qui lui paraissent traditionnels dans lesquels jusque-là ses capacités n'ont pas été mises en cause, la mécanique automobile par exemple. L'introduction sur le marché des voitures à boîtier électronique a bouleversé les pratiques du métier de la mécanique. Du coup, faute de formation et en raison de l'inorganisation de ce corps de métier, plusieurs mécaniciens perdent leurs clients et d'autres sont au chômage. Les plus jeunes et les plus courageux optent pour la reconversion professionnelle. Deux possibilités sont offertes aux reconvertis : soit ils se font accepter par un patron de l'apprentissage traditionnel du secteur informel pour avoir un nouveau métier manuel, soit ils se dirigent, dans la plupart des cas, vers le secteur informel marchand en devenant commerçants ambulants dans les activités assimilées à leurs anciennes professions. La situation n'est pas différente dans le secteur touristique où certaines personnes qui gagnaient leur pain à partir des activités liées au voyage ont dû s'orienter vers d'autres activités pour survivre ou tout simplement devenir des chômeurs non indemnisés et non déclarés parce que le pays n'a pas un organisme national conduisant et mettant en œuvre une véritable politique nationale de l'emploi.

¹⁹ CENTRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION PERMANENTE (1990). *La formation Professionnelle Continue. La formation Outil stratégique du Développement Économique Territoriale*, France, p.113.

²⁰ UNITÉ D'ÉTUDES SCIENTIFIQUES ET DE FORMATION POUR LE DÉVELOPPEMENT (USFED) (Juil. 2002). *Le Développement social Local*, Médiatexte, Port-au-Prince.

Les curricula paraissent immuables et rigides. Cette rigidité est un vrai handicap à la modernisation du secteur de la formation. Or un système de formation, accompagnant le développement économique, doit être flexible afin de pouvoir réagir et s'adapter aux mutations technologiques et sociales, vu que le développement économique tend à infléchir le système de formation dès lors que celui-ci commence à se concrétiser. La faiblesse du système national de formation professionnelle en termes de prévision et son incapacité à suivre les tendances du marché du travail et de l'emploi constituent un frein à son évolution. Cette situation a occasionné divers problèmes à l'économie nationale. Il y avait des segments importants de l'économie et du marché de l'emploi qui ont connu une forte tension pour recruter. Les entreprises, pour répondre à leurs obligations, ont dû faire appel à la main-d'œuvre étrangère²¹ parce qu'elles ne trouvent pas de personnes compétentes et de techniciens suffisamment préparés pour occuper certains emplois vacants. Ce fut le cas, par exemple, de la téléphonie et de l'industrie pharmaceutique. Il y a des emplois qui ne trouvent pas de preneurs et des demandeurs d'emploi qui n'en trouvent pas. N'est-ce pas là l'un des traits caractéristiques du problème de la qualification et du sous-développement ?

S'il est facile de rejeter la logique adéquatationniste et techniciste réclamant une relation linéaire entre la formation reçue et l'emploi disponible, il est nécessaire qu'un système national de formation professionnelle, qui recherche la performance, soit en mesure de développer ses capacités de prévision et d'anticipation afin de former à la fois des spécialistes et des généralistes capables de s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail, faire des transferts de compétence et, si possible, changer de métier. Aujourd'hui, la reconversion professionnelle est une caractéristique du marché du travail. Avec l'économie de la connaissance ou de l'intelligence, il est nécessaire à ce que l'on procède à la révision des méthodes et techniques de développement des compétences²² des individus comme de l'organisation entre autres parce que :

²¹ Les entreprises de télécommunication commercialisant et offrant l'accès au service de téléphone cellulaire jusqu'à une date récente n'ont pas pu trouver des techniciens haïtiens suffisamment qualifiés pour réparer les matériels et appareil de leurs clients quand ces matériels étaient en panne. Elles ont dû faire appel à des Roumains, des Mexicains et des Marocains pour intégrer leurs centres de réparation. Suite à la catastrophe du sirop pour enfant contaminé au diéthylène glycol qui a tué plus de 97 enfants en 1997 et intoxiqué plusieurs centaines d'autres, la Pharmacie Phavaval, mise en cause par les autorités judiciaires, pour éviter la reproduction de cette calamité, a fait appel à des chimistes, des biologistes et des techniciens indiens pour travailler dans cette industrie pharmaceutique.

²² DORÉ G. (2005). Élaboration d'un Plan de Formation et des Axes Stratégiques pour le Renforcement des Capacités Organisationnelles de la Fédération des Étudiants/Universitaires Haïtiens de France, Mémoire de DESS en Responsable de Projet Formation-Développement, Université Paris XII, Paris.

« l'on sait que les individus risquent de changer d'emploi à quelques reprises, qu'ils risquent aussi de changer de secteur et que l'ensemble de leur vie active risque d'être marquée du sceau d'une assez forte mobilité professionnelle, si elle n'est pas marquée par l'exclusion et la précarité »²³.

Le nouveau contexte économique exige du technicien haïtien un meilleur bagage de compétences mobilisables, opérationnelles et transférables afin de faciliter son insertion socioprofessionnelle. Il doit être bien armé en termes de savoir, de savoir-faire et de savoir-être pour pouvoir faire face aux nouvelles exigences du marché de l'emploi. *« Il faut que les responsables de l'enseignement et de la formation comprennent que les jeunes doivent être mieux qualifiés que par le passé et suffisamment polyvalents et adaptables »²⁴.*

À l'heure actuelle, certaines entreprises pour améliorer leurs images et mieux servir leurs clientèles font entrer dans le pays de nouveaux produits et biens d'équipement mais si ces appareils sont en panne, il est presque impossible de trouver des techniciens compétents qui soient à même de les réparer. La majeure partie des techniciens qui sont sur place n'est pas suffisamment entraînée au dépannage des équipements de la haute technologie (antennes paraboliques de certains hôtels, scanners de certaines cliniques, voitures à boîtier électronique utilisées par certains citoyens, etc.). Que de fois n'a-t-on pas fait venir directement de Miami ou de la République Dominicaine des techniciens dans l'unique but de dépanner des machines industrielles affectées à des entreprises qui paient leurs impôts et contribuent, tant soit peu, à atténuer les crises sociales, en donnant des emplois à certains pères et mères de famille?

Le système de l'enseignement technique et professionnel mérite d'être réformé et a besoin d'un financement²⁵ important. Il faut reconnaître que le sous financement du secteur constitue un frein à son développement. Dans l'état actuel des finances de ce niveau

²³ TRAMBLAY D.-G. et DORAY P. (2000). (Sous la direction de). *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle ? Rôle des acteurs et des collaborations*, Presse Universitaire du Québec, Québec, p. 1.

²⁴ Organisation de Coopération et Développement Économiques (1989). *L'éducation et l'économie dans une société en mutation*, Paris, p.107.

²⁵ En septembre 2006, l'Union Européenne (UE) a fait un don de 5,5 millions d'euros au secteur de la formation professionnelle. Ce don, qui est administré par la Banque Interaméricaine de Développement (BID), est destiné à l'amélioration et à la modernisation des installations, des équipements, des technologies et du matériel didactique des établissements privés et des Organisations Non Gouvernementales offrant des services de formation professionnelle en Haïti. L'apport financier de l'UE fait suite à un prêt libéral de 22 millions dollars américains de la BID, en juin 2005, au secteur public de la formation professionnelle en vue de former 30.000 jeunes de 15 à 24 ans exclus du marché du travail.

d'enseignement, il ne peut pas répondre aux problèmes de toutes les filières professionnelles dont le pays a normalement besoin pour accompagner sa modernisation. L'identification des grands axes de développement et la sélection des secteurs porteurs, pouvant avoir un effet d'entraînement sur l'ensemble des activités économiques, ne sont-elles pas la meilleure stratégie à adopter en vue de déterminer la grappe sectorielle prioritaire à laquelle l'appareil de formation devrait s'atteler pour satisfaire les besoins de qualification de cadres intermédiaires, de techniciens et d'ouvriers qualifiés ? La stratégie de grappe sectorielle, mettant en relation une filière intégrée d'industries et/ou de services qui ont la même finalité, n'est-elle pas le moyen le plus efficace pour développer la coopération et assurer le transfert de compétences entre les différentes branches où le partage des expériences peut être enrichissant ? En Haïti, le tourisme n'est-il pas le secteur d'activité où une politique de formation adoptant cette stratégie pourrait contribuer au développement des ressources humaines tout en créant des emplois durables ?

La stratégie de grappe est un mécanisme susceptible de permettre au système national de formation d'être plus apte à anticiper les besoins en main-d'œuvre du secteur productif et à élaborer de nouveaux programmes de formation initiale et continue en tenant compte des variables de l'environnement économique et social. Pour cela, les institutions de formation professionnelle devraient offrir des programmes plus souples et créer un espace de concertation pour pouvoir négocier avec le monde de la production. Le développement d'un espace de dialogue et de concertation entre le champ de la formation et le monde de la production pourrait apporter des solutions au problème du sous financement de l'enseignement professionnel haïtien. Les entreprises pourraient, selon le cas, payer des frais relatifs à des programmes flexibles de formation constituant des réponses à des projets d'investissement. La contribution financière des employeurs au développement de la formation professionnelle pourrait aider à la formation de la main-d'œuvre, accompagner les investissements d'expansion et soutenir la modernisation des institutions légalement habilitées à assurer la formation dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel. L'efficacité économique de cette contribution, qui devrait être obligatoire (taxe professionnelle et d'apprentissage), dépend des conditions réglementaires qui l'accompagnent. Aussi est-il important d'amender le Décret du 14 mars 1985 sur l'enseignement technique et professionnel afin d'apporter un nouveau regard législatif sur le système national de formation professionnelle et le doter des moyens nécessaires afin qu'il

puisse développer les compétences dans les filières où le besoin se fait sentir ? Ces questions me conduisent à formuler trois hypothèses :

- 1- L'absence de stratégie et la non-application des politiques définies par les acteurs de la formation professionnelle continue influeraient négativement le processus de développement socioéconomique du pays parce que les programmes offerts par les institutions de formation sont, pour l'essentiel, de type traditionnel, ne conviennent et ne correspondent pas toujours aux besoins des industries créatrices d'emplois.
- 2- L'absence d'espaces de négociation entre les institutions de formation technique et professionnelle et le monde de la production nuirait à la réactivité des centres de formation parce que notamment l'existence de ces lieux de dialogue peut permettre aux responsables des organismes de formation d'avoir une meilleure lecture de l'environnement économique et d'offrir des programmes de formation plus souples susceptibles de mieux répondre aux besoins du marché du travail.
- 3- Le tourisme, identifié comme secteur prioritaire de développement en tenant compte des atouts naturels du pays, ne pourrait significativement contribuer au progrès national sans un effort substantiel pour innover les entreprises du secteur, les doter des compétences et des qualifications que requiert une économie fondée sur les activités touristiques, agir sur les freins au développement des activités touristiques nationales et sans une meilleure compréhension des attentes et des enjeux des différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre des politiques de la branche.

Ce travail, qui s'articule autour des différentes contraintes liées à la mise en œuvre des politiques de formation et des obstacles empêchant le développement de l'industrie du tourisme en Haïti, poursuit quatre objectifs :

- 1- Présenter historiquement l'éducation en Haïti et montrer que les programmes de formation professionnelle, jusque-là appliqués, sont loin de répondre aux besoins réels du pays en termes de techniciens et d'ouvriers qualifiés en focalisant l'analyse sur l'industrie touristique.
- 2- Analyser les facteurs politiques, économiques, sociaux et institutionnels impactant négativement le développement national.
- 3- Analyser les comportements des acteurs participant à l'entreprise touristique par rapport à la formation professionnelle tout en diagnostiquant les principaux freins au développement de l'industrie touristique.

4- Analyser les enjeux et les risques encourus par les acteurs nationaux évoluant dans la branche touristique avec une éventuelle mise en oeuvre du nouveau plan directeur du tourisme.

L'étude met en évidence divers paramètres institutionnels, politiques et économiques impactant le système national de formation et le tourisme en Haïti. Ces paramètres constituent autant d'axes sur lesquels j'ai appuyé mon étude relative à la politique de formation professionnelle et d'emploi en focalisant l'analyse sur l'industrie touristique haïtienne. Concrètement, ce travail comporte quatre parties :

- 1- La première partie expose les démarches méthodologiques adoptées, fait dialoguer les courants théoriques tout en définissant les concepts essentiels pour appréhender globalement le sujet ;
- 2- La deuxième partie, après un survol historique de l'éducation et de la formation en Haïti, présente succinctement le système national d'éducation et de formation, met en perspective les politiques d'éducation et de formation mises en oeuvre, analyse les difficultés d'insertion professionnelle au regard du marché du travail et du tissu économique. Cette partie présente le tourisme haïtien à travers le temps, scrute le cadre stratégique de 1996 dénommé Plan Directeur du Tourisme (PDT) et examine les mesures et les initiatives prises par les acteurs opérant ou évoluant dans la branche en vue d'implémenter le plan gouvernemental ;
- 3- La troisième partie présente et analyse les données de l'enquête de terrain menée auprès des acteurs opérant dans l'industrie du tourisme en Haïti ;
- 4- La quatrième partie met d'abord en lumière les freins aux activités touristiques qui, subséquentement, entravent le développement du pays. Ensuite, elle exploite et analyse les extraits des données recueillies auprès des personnes ressources interrogées dans le cadre de l'étude. Enfin, elle présente une vue analytique synthétisant les principaux enseignements du travail.

Première Partie
Les Fondements Théoriques et Méthodologiques de
l'Étude

Chapitre I : Les démarches intellectuelles structurant l'étude

1.1 Le champ spatio-temporel retenu

L'aire géographique choisie est le territoire haïtien et le repère chronologique adopté est la période 1980-2010. Cette période est très importante dans l'histoire de l'éducation et du tourisme en Haïti. C'est l'époque au cours de laquelle les responsables ont entrepris deux réformes dans le système éducatif et tenté de généraliser l'enseignement fondamental. Cette tranche de l'histoire nationale est notamment marquée par la réforme de Joseph C. Bernard, la libéralisation de l'enseignement supérieur, le lancement du Plan national d'éducation et de formation (PNEF), l'élaboration du Plan directeur du tourisme (PDT), les crises politiques à répétition, les sanctions économiques et financières, l'embargo économique, la montée du chômage, l'effondrement d'une école provoquant la mort de plusieurs dizaines d'élèves et d'enseignants et le tremblement de terre meurtrier du 12 janvier 2010.

Ces trois décennies, ayant marqué l'histoire nationale en événements diversifiés aussi bien dans leurs natures que de leurs expressions, ne sont pas sans conséquence sur le système national d'éducation et de formation. Cette ère de tergiversation politique, économique et sociale au cours de laquelle des politiques éducatives ont été conçues et des catastrophes naturelles ont secoué la conscience nationale mérite de faire l'objet d'investigation scientifique.

1.2 Justification de l'étude

Politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti. Le cas du secteur du tourisme (1980-2010) peuvent paraître, pour certains, comme deux termes n'ayant aucun rapport entre eux, mais dans ma présentation je vais démontrer que les problèmes de la formation ont des impacts sur la performance des entreprises et sur le taux d'emploi en Haïti. Le système d'éducation et de formation, au-delà de la fonction de différenciation et de hiérarchisation qu'il exerce en délivrant des diplômes, des titres et des grades, contribue, quand les moyens sont mis à contribution, pour une large part, au développement socioéconomique des nations. Dans un pays où la majorité de la population²⁶ a moins de 21 ans, « *la formation professionnelle, en tant que composante de la politique spécifique de l'emploi* »²⁷ apparaît comme une activité prioritaire si l'on veut insérer professionnellement les jeunes qui gonflent les statistiques du chômage. La formation est un outil de premier ordre si l'on veut assurer la

²⁶ INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE. Recensement Général de la Population et de l'Habitat de l'année 2003.

²⁷ DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE ? DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES (DARES) (1996). *40 ans de politique de l'emploi*, La Documentation Française, Paris, p. 169.

qualification et l’insertion des actifs, assurer la mobilité professionnelle et réduire le taux d’inactivité au sein de la population haïtienne qui affichait un taux de l’ordre de 51% au dernier recensement de 2003. Ce travail, qui fait une lecture socioéconomique du secteur de la formation professionnelle, est le fruit d’une longue réflexion et d’une exploration fine qui prend appui tant sur des raisons d’ordre personnel que général.

1.2.1 Raison d’ordre personnel

Originaire d’Haïti, il me paraît nécessaire à ce que je réalise un travail sur les problèmes de formation auxquels le pays se trouve confronté. Cette étude est dictée par un réel souci d’apporter une modeste contribution aux réflexions et aux efforts déjà déployés par d’autres chercheurs en vue d’aider la communauté nationale à identifier certains facteurs qui, nuisant au bon fonctionnement du système national de formation professionnelle, influent négativement sur le processus de développement socioéconomique du pays. Mon choix est motivé d’abord par la faiblesse du secteur de la formation professionnelle en matière de gouvernance et par son impuissance à mettre en oeuvre des politiques, à édicter des règles claires de fonctionnement. Ensuite, j’ai choisi de travailler sur ce sujet parce que j’ai voulu comprendre les difficultés multiples entourant la déficience de l’industrie touristique ; mettre en lumière les facteurs tant matériels qu’immatériels qui freinent l’attractivité du territoire national et son incapacité à attirer les investissements directs étrangers dans un secteur pourtant porteur qui contribue à hauteur de 20% du produit intérieur brut (PIB) de la plupart des pays de la Caraïbe. Enfin, ce travail m’est d’une grande utilité et me permet d’avoir une meilleure lecture du fonctionnement du système de formation et du tissu socioéconomique du pays. Et il devra me servir de point de repère dans mes recherches futures dans les domaines de l’éducation, la formation, la socioéconomie et le développement.

1.2.2 Raison d’ordre général

La formation joue un rôle important dans le processus de développement d’un pays. En Haïti, les infrastructures d’éducation et de formation quand elles ne sont pas délabrées, se révèlent insuffisantes. Des enfants en âge scolaire ont des difficultés pour accéder à l’éducation. Des jeunes en quête de formation n’arrivent pas à trouver des centres de formation et d’apprentissage bien équipés susceptibles de leur garantir une formation leur permettant d’aborder le marché du travail avec plus d’assurance. Plusieurs études²⁸ ont été réalisées à

²⁸ TARDIEU - DEHOUX C. (1990). *L’éducation en Haïti de la période coloniale à nos jours (1980)*, Éditions Henri Deschamps, Port - au – Prince.

l'échelle nationale sur le blocage scolaire et sur l'insertion professionnelle des jeunes. Elles proposent des orientations diverses : tantôt elles critiquent le système national d'éducation et de formation, tantôt elles décèlent certains éléments positifs à l'intérieur du système justifiant sa raison d'être. Tenant compte de l'importance du système d'éducation et de formation, l'on ne saurait laisser de côté les facteurs d'ordre politique et managérial qui l'influencent. La faiblesse de la capacité opérationnelle de l'organe régulateur de la formation professionnelle (INFP), la fragilité de la mémoire institutionnelle du système et les ressources insuffisantes allouées à la formation professionnelle font de l'enseignement au métier un secteur d'activité qui suscite des débats et des réflexions au moment où le pays connaît un taux de chômage qui défraie la chronique. Et, en dépit des difficultés auxquelles fait face le système national de formation, certains citoyens s'attendent à ce que le système éducatif les aide à mieux s'équiper pour résoudre les problèmes de la vie courante et contribuer à sortir le pays de l'ornière du sous-développement.

Une étude objective, inspirée de l'approche systémique tout en prenant en compte les contraintes et les enjeux des acteurs, ne saurait écarter la dimension globale du système de formation appelé à fournir au corps social les cadres et techniciens dont il a besoin. Ce travail, qui analyse la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti, met l'accent sur l'industrie touristique en faisant ressortir les facteurs matériels, contextuels et immatériels qui agissent négativement sur l'industrie du tourisme et subséquemment sur le développement socioéconomique du pays.

Le caractère pluridisciplinaire de l'étude, le traitement des parties, l'enrichissement de l'analyse et l'originalité du travail font de cette thèse un texte important pour les personnes intéressées aux recherches socioéconomiques portant sur l'éducation, la formation, le développement, l'emploi et l'insertion professionnelle dans la Caraïbe de façon générale et en Haïti en particulier. Par sa dimension pluridisciplinaire et par les données collectées et analysées qui font son ossature, la thèse portant sur la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti contribue à faire progresser la science et le savoir universel.

-SOUFFRANT C. (1995). *Sociologie prospective d'Haïti*, CIDIHCA, Québec.

MOREAU K. (2006). Étude sur la participation des filles dans l'enseignement secondaire en Haïti. UNESCO/BERD Consultant, Port-au-Prince.

DORÉ G. (8 oct. 2008). « Quelle politique de formation professionnelle pour Haïti ? » dans Le Matin, N0 33081, Port-au-Prince, Haïti, p. 2.

1.3 Domaine de l'étude et cadre d'analyse

Cette étude, portant sur la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti, se situe dans le champ de la socioéconomie de la formation et du développement. Les décisions politiques impactent le système de formation et agissent globalement sur le système social. Étant donné que le travail porte sur le lien entre le savoir et le développement global de la société, on peut le regrouper également dans le champ de la sociologie politique de la formation et du développement. Vu que le travail met l'accent sur l'industrie du tourisme et analyse divers paramètres liés à l'emploi dans les entreprises productrices des services touristiques, on peut le regrouper dans le domaine de la sociologie de l'emploi.

Pour réaliser cette étude, j'ai eu recours à deux cadres de références analytiques complémentaires : l'analyse stratégique²⁹ et l'analyse systémique³⁰.

1.3.1 L'analyse stratégique

L'analyse stratégique est un modèle d'analyse organisationnelle qui part du postulat que « *les organisations sont des construits sociaux c'est-à-dire qu'elles sont le produit contingent des relations de pouvoir entre des acteurs contraints par des situations d'interdépendance*³¹ ». Au-delà de règles formelles, la vie organisationnelle est l'expression de multiples jeux stratégiques qui se nouent entre des acteurs.

Dans une organisation, quelque soit sa taille, les comportements des membres ne sont pas complètement fixés par les prescriptions formelles. Loin des motivations ou des considérations de type psychologique, les comportements des individus dans le champ organisationnel sont toujours stratégiques. Les membres d'une structure organisée sont des acteurs qui savent jouer, développer des alliances et nouer des relations de pouvoir afin d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés. Ils poursuivent des objectifs et ont des intérêts qui ne correspondent pas forcément à ceux de l'organisation. Ces intérêts constituent, pour eux, des éléments mobilisateurs. Ils surveillent des occasions, saisissent des opportunités, utilisent des ressources et développent des stratégies pour les défendre.

²⁹ CROZIER M. et FRIEDBERG E. (1977). *L'acteur et le système*, Points Seuil, Paris.

FREIDBERG E. (1993). *Le Pouvoir et la règle*, Le Seuil, Paris.

REYNAUD J.-D. (1997). *Les règles du jeu*, Colin, Paris.

³⁰ MELEZE J. (1972). *L'analyse modulaire des systèmes de gestion*, A.M.S., Puteaux, France : Éditions hommes et techniques.

³¹ FOUURIAT M. (2005). *Sociologie des organisations*, Pearson Education, Paris, p.153.

Pour Crozier et Friedberg, la constatation de relations de pouvoir ne peut se faire en dehors du diagnostic de l'existence d'un système. Le postulat que sous-entend leur raisonnement « *c'est qu'il ne peut y avoir pouvoir sans structuration et que structuration suppose régulation, c'est-à-dire que nous devons nous trouver dans le cas d'un système*³². » L'action collective peut alors se comprendre à partir de l'analyse du système d'action concret. Le système d'action concret est un ensemble de jeux structurés entre des acteurs interdépendants dont les intérêts peuvent être divergents et même contradictoires. Un système est par définition un ensemble interdépendant. L'interdépendance des parties constitue la définition basique d'un système. Tout acteur participant dans une action collective entretient des rapports privilégiés à certains interlocuteurs que Crozier et Friedberg appellent relais. « *En tant que représentant, le relais est structurellement un "traite" en puissance* »³³. Dans un système d'action concret, « *les acteurs participent à des jeux dirigés par certains objectifs (...) les jeux sont plus ou moins intégrés et articulés les uns aux autres*³⁴. « *La règle du jeu correspond aux types d'échanges qui apparaissent, aux yeux des acteurs, comme le moins perdant compte tenu de leurs ressources et de leurs contraintes* »³⁵. Tous les acteurs ne participent pas forcément aux différents jeux. Les règles constituent autant de contraintes que de zones d'incertitudes à travers lesquelles les acteurs trouvent leurs marges de manœuvre.

Dans la théorie de l'acteur, les règles sont celles qui sont définies par l'organisation (règles formelles) et les pratiques informelles (règles informelles) qui structurent les relations entre les acteurs. Elles traduisent la présence de rapports de pouvoir entre plusieurs acteurs. La notion de pouvoir se réfère à la capacité dont dispose un acteur pour influencer les autres acteurs en utilisant à son profit les ressources disponibles lors de l'échange, ce qui lui permet de maîtriser, dans une certaine mesure, les zones d'incertitudes de l'organisation qui sont vitales pour les autres acteurs. Dans un système d'action concret, « *le pouvoir est inséparable de la relation à travers laquelle il s'exerce et qui lie entre elles des personnes autour d'enjeux chaque fois spécifique* »³⁶. Le pouvoir n'exclut pas la coopération qui se développe entre les acteurs. Entre les acteurs, il y a un rapport de dépendance mutuelle et déséquilibrée en tenant compte des ressources inégales dont ils disposent. Du point de vue des acteurs, les sources de

³² CROZIER M. et FRIEDBERG E. (1977). *Op. cit.*, p. 249.

³³ CROZIER M. et FRIEDBERG E. (1977). *Op. cit.*, p. 168.

³⁴ BROUSSELLE A. et CHAMPAGNE F. (S.d.). L'analyse stratégique, modèle d'analyse ou démarche théorique pour l'évaluation de l'implantation, Centre de Recherche de l'Hôpital Douglas/Groupe de Recherche Interdisciplinaire en Santé, Université McGill/Université de Montréal, texte dactylographié, p. 2.

³⁵ FOUURIAT M. (2005). *Op.cit.*, p.172.

³⁶ FRIEDBERG E. (1993). *Le pouvoir et la règle*, Éditions du Seuil, Paris, p. 113.

pouvoir sont au nombre de quatre : l'expertise technique, le savoir, les savoir-faire ; la maîtrise des informations. La maîtrise des règles, la connaissance des procédures de l'attribution des moyens et le contrôle des relations avec l'environnement sont pertinents pour l'organisation ou pour toute partie de celle-ci. L'étude des relations de pouvoir permet de dégager des stratégies d'acteurs relativement stables. La stratégie des acteurs représente leur position, leur parti dans le jeu. Les stratégies des acteurs sont fonction de leurs intérêts mais aussi de leurs ressources.

L'analyse stratégique est le modèle d'analyse auquel je joins mon cadre de référence théorique. En considérant les positions et les actions des différents intervenants de l'industrie touristique en termes de stratégie et de jeux, cette approche permet de mieux saisir et de comprendre les enjeux des d'acteurs en présence, face à un plan directeur appelé à dynamiser le secteur du tourisme.

1.3.1.1 Jeux et stratégies des acteurs

Le jeu est un mécanisme concret grâce auquel les acteurs de l'industrie touristique structurent leurs relations et un instrument qu'ils utilisent pour régler leur coopération. Faisant du jeu l'un des instruments de leurs actions, les divers acteurs intervenant dans le secteur du tourisme concilient liberté et contrainte pour avoir accès aux ressources de ce secteur d'activité. Les joueurs (ministère, entreprise, association patronale du tourisme et centre de formation) dans leur rapport de coopération cherchent à obtenir des informations en profitant des insuffisances (zones d'incertitude) du Plan Directeur du Tourisme pour faire prévaloir leurs intérêts.

Les stratégies des parties en présence varient en fonction des risques encourus ou enjeux. Du côté des entreprises, le risque qu'elles encourent avec l'exécution du plan, c'est qu'elles assisteront à l'ouverture du marché national et à l'implantation des multinationales et des entreprises touristiques étrangères, et beaucoup d'entre elles se verront dans l'obligation de faire des prêts bancaires pour répondre aux normes. Celles qui ne pourront pas suivre et appliquer les nouvelles règles définies par le ministère seront obligées de fermer leurs portes. Du côté de l'association patronale, la mise en œuvre du plan signifie l'ouverture du secteur touristique à des groupes plus puissants, ce qui entraînera pour elles une perte d'emprise et d'influence dans les relations qu'elle est appelée à développer avec les pouvoirs publics. Il y a lieu de noter que, depuis 1986, la quasi-totalité des citoyens occupant les fonctions de Secrétaire d'État et de ministre du Tourisme viennent de l'Association Touristique et Hôtelière

d'Haïti. Du côté des centres de formation, ils se verront fixer des objectifs de résultat et devront livrer des diplômés plus performants sur le marché du travail. Ils seront obligés de développer des stratégies pour faire face à la concurrence des centres de formation des entreprises multinationales.

Les acteurs, tenant compte de leurs expériences et de leurs connaissances de l'environnement, développent entre eux des alliances stratégiques et arrivent à retarder la mise en exécution du Plan directeur du tourisme à tel point que le ministère a décidé d'élaborer un nouveau Plan directeur de tourisme. On se rend compte que tous les opérateurs n'ont pas les mêmes possibilités pour agir sur le processus du changement. Ils sont, pour la plupart, différents. Ils n'interprètent et ne comprennent pas les changements annoncés de la même manière. L'interprétation du Plan par certains, et les actions qui en découlent, varie en fonction des contextes, des contraintes et des enjeux. Entre les entreprises et les nouveaux centres de formation, s'établit une relation de méfiance et de rétention de l'information. Les établissements de formation les plus anciens, avec la maîtrise de l'environnement et les contacts qu'ils ont pu développer, ont un avantage sur les centres fraîchement installés. Ils utilisent cet atout pour dominer et faire recruter leurs diplômés.

Les deux groupes en présence cherchent à structurer leur champ stratégique de façon à réduire leur possibilité de perte chaque fois qu'une occasion se présente pour affirmer leurs points de vue ou pour renforcer leurs positions. Dans leur tentative pour contrôler et avoir le plus fort taux de placement des diplômés au sein des entreprises, ces deux catégories d'établissements mobilisent toutes les ressources pour influencer les chefs d'entreprises.

1.3.2 L'analyse systémique

En considérant le système national de formation comme une composante des politiques de développement économique, je me suis inspiré de l'analyse systémique pour mieux conduire le travail. J'ai été amené à analyser les articulations supposées qu'il pourrait y avoir entre les stratégies suivies en matière de formation professionnelle et les débouchés réels en termes d'emplois pour les diplômés des centres de formation sur le marché du travail. L'approche systémique, écrit Méléze,

« est un processus qui tend à faire évoluer l'organisme auquel il s'applique en débloquent des latitudes d'initiatives et de changement : on élabore en premier lieu un "baby-system" finalisé, fortement ouvert sur

l'environnement et doté des capacités d'adaptation et d'apprentissage. La structuration de chaque partie du système, la définition de ses liaisons, de ses méthodes et de ses procédures vont se développer progressivement par essais-erreurs au contact de l'environnement, par ajustements successifs et par accroissement de la variété de contrôle »³⁷.

Et Watzlawick d'ajouter : « *Pour l'essentiel, cette règle stipule que l'on ne doit jamais se fixer comme but de résoudre totalement et définitivement un problème, mais que l'on doit se borner à tenter de l'améliorer ou de l'atténuer...* »³⁸. Évoluant dans un environnement mouvementé depuis plus de vingt ans, le système de formation, étant l'un des sous systèmes du macrocosme social haïtien, s'est-il adapté au changement survenu au niveau de l'environnement économique et social ? Comme entité du social, le sous-système de formation professionnelle est en interaction avec un ensemble d'éléments interreliés (politique, économique, culturel, technologique, environnement) qui tendent à perpétuer leurs liens et à ne pas changer. Suivant ce principe, toute politique touristique innovante qui vise l'amélioration de cette branche d'activité pourrait être récupérée par des tiers qui spontanément tenteraient de la freiner ou de boycotter ses objectifs et ses effets (stratégie des acteurs). Le secteur de la formation comme tout système qui atteint l'équilibre et la cohésion dans son fonctionnement refuse et rejette les facteurs perturbateurs qui pourraient rompre cet équilibre et créer de l'instabilité et des tensions dans les relations entre le tout et les parties. Dans ce sens, les changements à apporter au niveau du monde de la formation, même s'ils sont nécessaires pour une meilleure performance de ce sous-secteur, peuvent être considérés par certains acteurs du système comme des éléments contre-productifs et nuisibles à la stabilité du système (enjeux des acteurs). Entretien des relations actives avec l'environnement, le système de formation répond aux perturbations qu'il reçoit en provenance de ce dernier. Le système de formation est doté des moyens spécifiques en termes de méthodes, procédés et règles pour pouvoir établir des échanges actifs avec l'environnement. Par exemple, les examens d'État attestant la réussite au diplôme sont un espace de dialogue entre le système de formation et la société. Les finalités et les buts poursuivis étant exprimés, un système finalisé, écrit Mèlèze, « *est un ensemble*

³⁷ MÉLÈZE J. (1972). *Op. cit.*, p 79-80.

³⁸ WATZLAWICK, P. (dirigé par), (1980). *Le langage du changement. Éléments de communication thérapeutique*, Paris: Seuil, Points #186, trad. de l'américain par J., Wiener-Renucci et D. Bansard, (1978), "The Language of Change. Elements of Therapeutic Communication", New York: Basic Books Inc ., p. 79.

organisé de moyens, méthodes, règles et procédures qui permet d'obtenir des réponses satisfaisantes de l'environnement »³⁹.

³⁹ MÉLÈZE J. (1972). *Op. cit.*, p. 53.

Chapitre II: Démarche méthodologique

2.1 Schème de l'étude

Pour mener à bien cette recherche, portant sur la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti, je mobilise une approche méthodologique qui privilégie l'exploitation documentaire (investigation documentaire) et la collecte des données sur le terrain (investigation de terrain). De ce fait, la méthodologie adoptée tient compte des enquêtes réalisées auprès d'échantillons représentatifs des établissements d'enseignement professionnel, des entreprises touristiques et des institutions ayant rapport avec l'objet de la recherche. Le travail a commencé par la préparation et la présentation d'une note méthodologique à laquelle succède l'élaboration matérielle de l'enquête. Ce dispositif de pré-enquête structure le schème de l'étude selon les phases et opérations expliquées au niveau des rubriques de l'investigation documentaire et de l'investigation de terrain.

2.1.1 L'investigation documentaire

Toute étude de portée économique et sociale qui se veut scientifique, n'étant pas exploratoire, est insérée dans les recherches antérieures si l'on veut respecter l'aspect cumulatif de la science. J'ai fait une investigation documentaire pour voir ce qui a été déjà réalisé sur mon thème de recherche. Cette phase m'a permis de construire le cadre théorique, le cadre conceptuel et la bibliographie. Elle m'a aidé également à circonscrire la revue de la littérature, exploiter à fond le sujet en me référant aux travaux scientifiques, ouvrages, revues, journaux, documents officiels et données numériques disponibles sur mon sujet de recherche. L'analyse que j'ai faite, dans cette partie, n'est ni une analyse de contenu ni une analyse linguistique mais d'exploitation des documents. Elle m'a permis d'avoir une meilleure lecture du sujet de recherche et de peaufiner mes réflexions sur le cadre spatiotemporel haïtien.

Au niveau de la phase documentaire, j'ai utilisé les séries chiffrées comme instrument de collecte de données. Les séries chiffrées sont un instrument de collecte des données que l'on construit en vue de recueillir les données numériques disponibles. Les séries chiffrées sont des données secondaires que l'on constitue ou obtient à partir des statistiques existantes. Pour mener à bien l'analyse documentaire⁴⁰, j'en ai eu recours à l'analyse statistique. L'analyse

⁴⁰ WALLER S. avec la Collaboration de MASSE C (1999). *L'analyse documentaire. Une approche méthodologique*, ADBS Éditions, Paris.

statistique m'a permis d'étudier les données chiffrées disponibles ayant rapport aux objectifs et aux hypothèses de ma recherche. L'exploitation des données des organismes publics et internationaux m'était importante vu que l'étude porte sur le territoire national. Concrètement, l'exploitation documentaire porte sur :

- 1- l'exploration des statistiques disponibles sur la formation et l'employabilité des diplômés de l'enseignement technique et professionnel ;
- 2- l'exploration et l'analyse des annuaires et répertoires tenus à l'Institut National de la Formation Professionnelle et à la Direction de la Planification et de la Coopération Externe du ministère de l'Éducation nationale et au ministère du Tourisme ;
- 3- le recensement et l'exploration des documents présentant l'évolution du secteur de la formation professionnelle, ainsi que des journaux publiant les informations relatives au thème de l'étude ;
- 4- l'exploration des dossiers traitant de l'insertion professionnelle au regard des exigences du marché du travail ;
- 5- l'état des lieux des politiques nationales d'éducation, de formation et d'emploi ;
- 6- l'observation de l'importance accordée à la formation professionnelle dans le Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF).

2.1.2 Population de l'étude

La population de l'étude est répartie sur cinq (5) départements géographiques du pays réunissant les plus gros effectifs d'organismes de formation et d'entreprises pourvoyeuses d'emplois. Le choix de la population de l'enquête a été déterminé en fonction de l'objet de l'étude et des moyens humains, financiers et matériels nécessaires pour la réaliser, conformément aux objectifs et aux hypothèses de départ. La population de l'étude est constituée des entreprises œuvrant dans le champ du tourisme, d'associations patronales et parapubliques, d'organismes de formation préparant aux métiers du tourisme et assimilés, des diplômés et non diplômés ayant un emploi dans le tourisme. Les effectifs de la population enquêtée proviennent des zones urbaines et rurales, d'organismes publics et privés à but lucratif et non lucratif. J'ai fait en sorte que les enquêtés représentent autant que possible les configurations géographiques des entreprises ainsi que les différentes variables considérées dans le cadre de cette étude. Des personnes expérimentées ayant travaillé dans le champ de la formation et du développement ont été interrogées dans le cadre de l'étude. Elles font parties des personnes ressources qui, alimentant la réflexion conduite, permettent de décroiser l'étude confirmant ainsi sa dimension pluridisciplinaire.

2.1.3 Échantillonnage

Il s'agit, ici, de déterminer la liste des enquêtés. Cette liste est constituée d'entreprises œuvrant dans le champ du tourisme, d'associations patronales, d'organismes de formation qui préparent aux métiers du tourisme, des diplômés et non-diplômés ayant un emploi dans le tourisme. En considérant la localisation des entreprises et des centres de formation, j'ai pu déterminer un échantillon représentatif et j'ai définitivement opté pour l'échantillon au hasard et par quota.

J'ai choisi au hasard 260 salariés travaillant dans l'industrie touristique dont la moitié d'entre eux ont un diplôme ou un titre académique les habilitant à occuper un emploi dans le tourisme. Afin de déterminer le quota pour chaque catégorie ou entité recensée, j'ai établi et calculé un échantillon de 15% pour chaque segment de la population de l'étude dont l'effectif global est officiellement connu. Ainsi, un échantillon de 20 centres de formation, soit 15% du nombre total d'organismes de formation préparant aux métiers du tourisme et assimilés, a été choisi. Pour les entreprises, un échantillon de 110 entreprises représentant 15% du nombre total des entreprises touristiques, identifiées au registre du Ministère du Commerce et répertoriées par Haïti Business, a été retenu. Quant aux associations patronales, 10 associations patronales et assimilées représentant les diverses composantes du tourisme ont été sélectionnées. Le tableau ci-dessous illustre cette disposition, suite au résultat des calculs statistiques.

Plan d'échantillonnage à 15% des effectifs recensés

Caractéristique de la population	Total	Échantillon = 15%
Entreprises touristiques et assimilées identifiées le Ministère du Commerce et Haïti- business	733	110
Centres de formation préparant aux métiers du tourisme et assimilés	133	20
Associations patronales et assimilées	66	10

2.1.4 Instrument de collecte des données

Les procédures de collecte des données adoptées sont de deux ordres : le questionnaire et l'entretien. J'ai d'abord adressé un questionnaire d'auto-administration aux chefs d'entreprises, responsables d'organismes de formation, dirigeants d'associations patronales et salariés. Ensuite, j'ai réalisé des interviews d'approfondissement avec certains chefs d'entreprises, responsables d'organisme de formation, salariés, spécialistes et responsables

d'institutions publiques. Celles-ci sont accompagnées d'un guide d'interview constitué d'une succession de thèmes (questions). Cette technique d'interaction verbale a permis, en provoquant des déclarations des enquêtés, de recueillir des données supplémentaires, essentielles à l'étude. Grâce à cette technique, j'ai pu collecter des renseignements que seuls ces individus pouvaient fournir en raison de leurs expériences personnelles et des dossiers qu'ils détiennent habituellement. De plus, cette technique m'a paru exceptionnelle. Elle m'a permis de comprendre et d'expliquer, en partie, les stratégies des acteurs de l'industrie du tourisme.

2.1.4.1 Typologie des questionnaires

Cinq types de questionnaires ont été élaborés. La plupart des questions sont à choix multiples. En donnant la possibilité aux enquêtés de choisir plusieurs réponses dans une question, on parvient à réduire et même à exclure l'effet de rejet, ce qui, du même coup, facilite le traitement des données recueillies. Cette manière de procéder permet de hiérarchiser le choix global du sous-groupe auquel a appartenu l'enquêté.

Le premier questionnaire, comportant 17 questions, s'adressait exclusivement aux associations patronales. Ce questionnaire anonyme débute par une fiche d'identification de l'association. Les questions sont formulées à partir des principaux thèmes suivants : informations générales, difficultés rencontrées, solutions adoptées ou envisagées

Le deuxième questionnaire, conçu pour les chefs d'entreprises, contient 25 questions. Il reproduit une partie des questions adressées aux associations patronales auxquelles s'ajoutent des questions relatives à la qualification de la main-d'œuvre, la politique de la formation professionnelle, les difficultés rencontrées, les solutions adoptées ou envisagées.

Le troisième questionnaire, s'adressant aux diplômés ayant un emploi dans le tourisme, comporte 23 questions. Il est constitué d'un ensemble de questions portant sur l'identification de l'enquêté, le diplôme et la filière, l'orientation, le contrat de travail, le salaire, le parcours d'insertion, le degré de satisfaction, l'origine sociale et le milieu de provenance.

Le quatrième questionnaire, s'adressant aux non-diplômés occupant un emploi dans le tourisme, est constitué d'une série de 16 questions. Il traite des questions portant sur

l'identification de l'enquêté, le niveau d'études et la formation suivie, l'origine sociale et le milieu de provenance, l'emploi occupé, le contrat de travail et le salaire.

Le cinquième questionnaire s'adresse aux responsables d'organismes de formation. Il est constitué d'une série de 15 questions portant sur la politique de formation, les accords de branche, les programmes, le personnel enseignant et l'insertion des diplômés. Les difficultés rencontrées et les solutions envisagées ont constitué l'épine dorsale du questionnaire.

Ces cinq types de questionnaires s'inspirent largement des hypothèses et des objectifs de l'étude ainsi que de la grille d'analyse qui a été préalablement élaborée. Le système de questions fermées avec réponse par case à cocher a été privilégié. Ce type de questions a facilité l'administration du questionnaire en minimisant le temps que nécessite un grand nombre de questions. En outre, il facilite le dépouillement et l'analyse des résultats et permet d'obtenir des réponses précises, la population cible étant constituée de sujets qui sont en activité professionnelle.

2.1.4.2 L'entretien semi-directif et l'analyse de contenu

Dans une perspective de triangulation⁴¹ méthodologique, la technique d'entretien m'a permis de collecter des données qualitatives en interrogeant et en dialoguant avec des personnes-ressources travaillant dans le secteur lié à mon sujet d'étude. Le mode d'entretien privilégié dans ce travail est le type semi-directif. J'ai laissé parler les interviewés et intervenu seulement quand une précision m'était apparue nécessaire. L'entretien tel que le perçoit J.-C. Kaufmann⁴² dans une démarche compréhensive doit scrupuleusement respecter la vision de l'interviewé. J'ai laissé aux interviewés la possibilité d'exprimer librement leurs idées. J'ai respecté les opinions que les enquêtés ont émises sans les influencer. « *La démarche compréhensive s'appuie sur la conviction que les hommes ne sont pas de simples agents porteurs de structures mais des producteurs actifs du social, donc dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur, par le biais du système de valeurs des individus* »⁴³.

⁴¹ POURTOIS J.-P. et DESMET H. (2007). *Épistémologie et Instrumentation en Sciences Humaines*, troisième Édition, Éditions Mardaga, Wavre (Belgique).

⁴² KAUFMANN J.-C. (2004). *L'entretien compréhensif*, Arman Collin, Paris.

⁴³ *Ibid.*, p. 23.

J'ai sélectionné deux entretiens pour la diversité des informations et de leurs intérêts dans le cadre du travail. J'ai recouru à la méthode d'analyse thématique pour examiner et exploiter les entretiens. Après lecture des entretiens retranscrits, j'ai dégagé les thèmes essentiels et j'ai tenu compte des éléments relatifs au discours qui pouvaient faire apparaître l'identité professionnelle de l'interviewé.

2.1.4.3 Choix et formation des enquêteurs

L'administration des questionnaires s'est faite en deux temps. Une bonne partie des questionnaires ont été acheminés via Internet aux enquêtés vu que les chefs d'entreprises sont souvent en voyage. Pour les enquêtés qui ne pouvaient être joints par Internet ni par courrier ni par téléphone, il a été décidé de les joindre directement. Pour ce, six enquêteurs recrutés parmi les étudiants bac+4 des départements de sociologie et des sciences économiques de l'Université d'État d'Haïti (UEH) m'ont aidé à administrer le questionnaire et dialoguer avec les enquêtés faisant partie de la population de l'étude jusque-là injoignables. Les enquêteurs ont reçu des consignes afin de mieux recueillir les données des enquêtés qui étaient jusque-là non joignables.

Les enquêteurs ont reçu une formation portant sur les aspects suivants : le contexte et les objectifs de l'étude ; l'approche méthodologique à utiliser ; l'interprétation de chaque thème des questionnaires et la nature des questions posées ; les caractéristiques des enquêtés (les publics cibles) ; l'importance et l'utilisation du journal de bord ; le rapport d'enquête. En outre, une séance de simulation de l'administration du questionnaire et de l'entrevue a été réalisée avec les enquêteurs.

2.1.4.4 La collecte des données

Diverses opérations ont précédé le lancement de l'opération de collecte des données de l'étude. Le cheminement suivi pour atteindre cette étape de la démarche méthodologique est rappelé ci-après.

2.1.4.4.1 La pré-enquête

La réalisation d'une pré-enquête m'a permis de faire une première évaluation des outils, moyens et ressources dont je devais disposer pour réaliser effectivement le travail. J'ai pu mesurer les risques de ne pas trouver certaines personnes ressources en raison de l'insécurité qui battait son plein en Haïti. J'ai développé de nouvelles stratégies et temporisé certaines

phases de l'enquête quand cela s'est avéré nécessaire. J'ai pu apprécier les efforts consentis, réévaluer la méthodologie, développer de nouvelles techniques et faire appel à des solutions de rechange quand les circonstances l'ont exigé. Cette phase m'a permis de :

- 1) définir l'objet de l'enquête et déterminer les moyens matériels (les contraintes logistiques, le budget et le temps...);
- 2) faire la préparation matérielle de l'enquête, c'est-à-dire la pré-enquête proprement dite;
- 3) déterminer les objectifs et les hypothèses de l'enquête;
- 4) déterminer la population à enquêter ou l'univers de l'enquête;
- 5) déterminer l'échantillon ou échantillonnage proprement dit;
- 6) choisir les techniques à utiliser;
- 7) rédiger le projet de questionnaire;
- 8) mettre à l'épreuve le projet de questionnaire;
- 9) rédiger définitivement le questionnaire;
- 10) choisir le mode d'administration du questionnaire et sa présentation définitive. De cette phase, relèvent les problèmes liés à l'expédition et ceux relatifs à l'information des enquêteurs (briefing, consignes d'emploi, etc.);
- 11) sélectionner et réaliser des entretiens avec les responsables des associations patronales et syndicales opérant dans le secteur touristique et assimilé;
- 12) élaborer une batterie de questions et préparer le guide d'entrevue formelle et informelle ;
- 13) déterminer les instructions (consignes) à passer aux enquêteurs sélectionnés;
- 14) contacter les entreprises et les centres de formation sélectionnés ;
- 15) planifier la réalisation des entrevues par téléphone, la distribution et le remplissage participatif et à chaud de questionnaire à certaine catégorie de la population enquêtée pour laquelle l'usage de l'écrit et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication font défaut ;
- 16) planifier des entretiens avec des responsables d'entreprises sur leurs mécanismes de recrutement.

2.1.4.4.2 Le pré-test

Le pré-test constituait une étape déterminante de tout ce processus qualifié de pré-enquête. En effet, avant de lancer l'enquête proprement dite, j'ai d'abord testé mon instrument de collecte des données. J'ai ainsi vérifié et validé l'intelligibilité des questions qui ont été élaborées. Le pré-test a donné lieu à la reformulation de certaines questions, à l'annulation de quelques-unes jugées peu pertinentes ou redondantes.

2.1.4.4.3 L'investigation de terrain

L'enquête qui devait, au préalable, s'effectuer dans les 10 départements géographiques du pays, du 22 avril au 15 juin 2007, s'est finalement déroulée, pour des raisons pratiques, contraintes financières et de sécurité, dans un échantillon de 5 départements à savoir l'Ouest, le Sud-Est, le Nord, le Sud et l'Artibonite, du 22 juin au 19 août 2007. Ces cinq départements ont été sélectionnés et retenus parce qu'ils concentrent la plus grande partie de la population et d'entreprises prestataires de service touristique. Les sites touristiques les plus importants du pays sont situés dans les départements sélectionnés. Cette phase de collecte des informations comprenait trois moments :

- 1) acheminement, via Internet, des questionnaires à une partie des enquêtés;
- 2) administration des questionnaires aux enquêtés retenus dans le cadre de l'étude que je ne pouvais joindre ni par Internet ni par courrier;
- 3) réalisation des interviews avec les responsables d'associations patronales, les chefs d'entreprises, les responsables de centres de formation;
- 4) réalisation des interviews et conversations avec les spécialistes et professionnels oeuvrant dans le champ du développement socioéconomique au niveau du pays.

Deux entretiens avec des personnes ressources ont été réalisés en 2009 : l'un le 30 janvier 2009 et l'autre le 20 mars 2009.

2.1.4.4.4 Réception, contrôle, vérification et codage

L'enquête a finalement démarré et s'est déroulée de manière assurée, malgré quelques difficultés de terrain dues principalement au refus de certains directeurs d'organismes de formation de répondre à certaines questions et de chefs d'entreprises qui ont tout fait pour ne pas laisser apparaître les défauts d'organisation de leurs entreprises.

Une fois que les questionnaires ont été remplis par les enquêtés et retournés en bonne et due forme, j'ai décidé de les stocker au fur et à mesure que je les ai reçus. J'ai reçu 438 questionnaires sur un total de 520 diffusés, soit un taux de retour de l'ordre de 84,4%. J'ai contrôlé les questionnaires afin de m'assurer de la conformité de leur remplissage et surtout du respect de leur destination par les enquêteurs. Lors de l'opération de codage, conformément aux procédures préalablement arrêtées, je décelais et corrigeais les données invalides,

manquantes ou incohérentes. Cette opération m'a permis de valider 400 questionnaires, soit 77% des questionnaires ayant été soumis aux enquêtes.

2.1.4.4.5 Dépouillement et saisie des données

Une grille de dépouillement des réponses de l'enquête a été constituée. Une fois que tous les questionnaires ont été dépouillés, j'ai effectué la saisie informatique des données de l'enquête. Des précautions ont été prises et une vigilance accrue a été exercée lors d'une deuxième opération de contrôle pour corriger quelques erreurs et tenir compte des omissions observées dans certaines grilles de réponse. À ce niveau, le contrôle général a permis de corriger non seulement certaines erreurs de mesure dues à l'incompréhension des questions, mais aussi de non-réponse, de codage et de saisie.

2.1.4.4.6 Totalisation et tabulation

À ce stade, je me suis appliqué à traiter les informations recueillies, les données saisies et à produire tous les tableaux et graphiques relatifs aux variables étudiées. Word et Excel ont été utilisés pour dresser les tableaux et les graphiques de l'étude. Tous les tableaux et graphiques du travail sont présentés en annexe sous la rubrique : table générale des tableaux et graphiques de l'étude. Cette table comporte diverses catégories :

- tableaux et graphiques des données secondaires de l'étude ;
- tableaux présentant les données de l'enquête de terrain ;
 - données relatives aux associations patronales et assimilées ;
 - données relatives aux entreprises enquêtées ;
 - données sur les organismes de formation ;
 - données relatives aux diplômés ;
 - données relatives aux non-diplômés ;
- les entretiens.

2.1.5 Les variables de l'étude

Les principales variables étudiées sont présentes dans les questionnaires. Ces variables sont :

1. année de fonctionnement
2. compétences des salariés
3. performance professionnelle
4. mesure d'accompagnement de l'investissement
5. partenariat

6. attractivité
7. assujettissement à la taxe professionnelle
8. participation/définition politique de formation
9. formation des salariés
10. facteurs nuisibles au développement de la branche du tourisme
11. actions pour renforcer le secteur touristique
12. secteurs d'activités conditionnant le développement du tourisme
13. salaire
14. classification des métiers du tourisme
15. sexe
16. niveau de diplôme
17. filière
18. orientation
19. emploi occupé
20. contrat de travail
21. parcours d'insertion professionnelle
22. milieu de provenance
23. origine sociale
24. âge
25. politique de l'emploi
26. convention
27. programmes spéciaux
28. professionnel/enseignant
29. conclusion des accords de branche
30. secteur d'activité
31. information de la politique de formation
32. participation aux sessions de formation
33. mode de financement des sessions de formation
34. difficulté de recrutement
35. branche professionnelle
36. nationalité des salariés
37. moyen d'information des politiques publiques de formation
38. satisfaction des programmes de formation
39. solutions préconisées pour former le personnel

40. difficultés rencontrées
41. évaluation des politiques de formation
42. solutions préconisées pour augmenter les compétences professionnelles
43. rapprochement de programmes formation des besoins des entreprises
44. pratique de la gestion prévisionnelle des compétences
45. compétitivité de l'entreprise
46. taux de rotation des salariés
47. taux d'employés non-diplômés
48. taux d'employés diplômés
49. métiers rares

2.1.6 Contraintes et limites de l'étude

Depuis plus de 20 ans Haïti se plonge dans une crise structurelle et fonctionnelle mettant en péril l'existence de l'État et le fonctionnement régulier des institutions économiques et sociales du pays. À cela s'ajoute une insécurité qui a atteint son pic en mai 2007. C'est dans cette conjoncture marquée par le sentiment de peur que l'enquête a été planifiée, des questionnaires ont été mis au point, des échantillonnages par quota et au hasard ont été constitués, des enquêteurs ont été formés. Certains d'entre eux se sont désistés juste au moment où ils devaient aller administrer le questionnaire, l'insécurité étant totale dans certaines villes où l'enlèvement contre rançons devenait monnaie courante. D'autres enquêteurs ont été recrutés et formés. Le pré-test a été réalisé. Au moment de lancer l'enquête principale, certains centres de formation étaient fermés pour raison d'insécurité. Et puis, venaient les fêtes champêtres, ensuite les grèves. Une courte reprise des classes précède rapidement les festivités du 1^{er} mai, fête de l'agriculture et du travail, c'est ensuite le 18 mai, fête du drapeau et de l'université, ensuite les examens de fin d'année. Les écoles sont, en général, fermées avant le 15 juin pour préparer ces examens. Les directeurs des centres de formation ont répondu à nos questions du 22 au 30 juin 2007. Certains d'entre eux ont refusé d'accorder des entretiens.

J'ajoute aux difficultés celles rencontrées pour obtenir les réponses des chefs d'entreprises bien que j'aie pris le soin de les appeler au téléphone, leur envoyer des courriers électroniques. Les employés travaillant dans l'industrie touristique ne facilitent pas non plus la réalisation de l'étude. Tous déclarent qu'ils n'ont pas de temps, il faut leur laisser du temps pour réfléchir. Certains craignent de perdre leurs emplois s'ils répondent au questionnaire. Ceux qui ont finalement accepté de participer à l'enquête y ont consacré plusieurs jours, et

d'autres ont profité de leurs vacances pour répondre au questionnaire. Les entretiens, je ne pouvais pas les réaliser comme je m'y attendais. Certaines personnalités avec qui des rendez-vous ont été pris n'étaient plus à leurs postes au moment où elles devaient m'accorder des entretiens. Le remaniement ministériel et le départ de certaines personnes qui l'ont accompagné ont compliqué ma tâche. La plupart des rendez-vous d'entretien ont été annulés. Certains responsables d'entreprises et d'associations patronales ont catégoriquement refusé de me donner des entretiens. Les mensonges préfabriqués des secrétaires de type « *Monsieur ou Madame x est en réunion ou le directeur x est en voyage* » m'ont été, à maintes reprises, présentés. Le recours à l'Internet n'a pas servi à grand-chose pour les gens qui ont voulu boycotter l'étude. Il y a une association influente dans le secteur du tourisme qui, siégeant à Port-au-Prince, a systématiquement refusé de me donner un entretien. Pendant 8 mois, j'ai essayé et développé toute sorte de stratégies pour réaliser un entretien avec la directrice de cette association, elle était toujours en réunion. J'ai dû me contenter des avis de certaines personnes-ressources connues qui ont bien voulu m'accorder un entretien. Certaines personnalités occupant des fonctions importantes au niveau de l'administration publique n'ont pas facilité mon travail. Elles ont catégoriquement refusé de me communiquer les conclusions de certaines études financées avec l'argent des contribuables.

Outre les résistances de quelques fonctionnaires et le refus de certaines organisations touristiques de partager avec moi les informations dont elles disposent et qui pouvaient être utiles dans le cadre de l'étude, les contraintes financières ont retardé le déroulement de certaines phases de l'études et limité l'ampleur du projet initialement prévu. Faute de moyens financiers⁴⁴, j'ai dû renoncer à certains voyages à l'étranger, notamment à la Jamaïque. La République Dominicaine, je m'y suis rendu tardivement. Au cours de ce voyage, je n'ai pas pu dialoguer avec autant d'opérateurs touristiques que je souhaitais. Les difficultés imprévues ont prolongé la durée du temps de collecte des données de terrain. J'ai pu achever l'enquête par questionnaire le 19 août 2007, la collecte des données qualitatives, à l'aide des entretiens semi-directifs, le 20 mars 2009 et les dialogues contradictoires le 2 septembre 2009. Les entretiens, pour des raisons et contraintes diverses (difficultés de joindre des personnes ressources), ont été réalisés par périodes intercalées. Voilà les difficultés que j'ai surmontées afin de parvenir à la

⁴⁴ Il y a lieu de rappeler qu'au cours de mes études doctorales, je n'ai bénéficié d'aucune aide ou assistance financière des organismes publics, privés ou associatifs. J'ai dû consacrer mes ressources personnelles pour couvrir toutes les dépenses inhérentes à la réalisation de cette thèse.

réalisation de cette étude sur *la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti. Le cas du secteur du tourisme (1980-2010)*.

Chapitre III : Démarche théorique

3.1 Revue de la littérature

La montée du chômage chez les jeunes dans les pays industrialisés et non industrialisés, la désarticulation du tissu économique et l'étroitesse du marché du travail dans les pays en développement font resurgir le vieux débat de la relation formation-emploi qu'on croyait avoir été résolu dans certains pays du Nord. Tenant compte de l'abondante littérature⁴⁵ et de la mobilisation des acteurs politiques, économiques et sociaux autour des questions relatives à la relation entre la formation et l'emploi, l'on peut dire que celles-ci s'inscrivent dans l'environnement socioéconomique des pays. Si cette interrogation suscite la réflexion au niveau planétaire, elle n'est pas perçue aux quatre coins du globe de la même manière et n'est pas vécue avec la même intensité. C'est pourquoi la grille d'intelligibilité et de lecture produite par les experts travaillant sur la politique de formation professionnelle et d'emploi varie en fonction des contextes territoriaux et des directives commandées par les urgences nationales ou régionales.

Analysant les changements survenus dans les campagnes chinoises, le professeur Wang HU ANXIN a mis en évidence les choix politiques des autorités en vue d'adapter l'enseignement aux besoins du développement socioéconomique du pays. En tenant compte des particularités géographiques et démographiques du pays, les décideurs ont compris que l'amélioration du niveau des connaissances générales et techniques des paysans devait être « *l'élément clé du développement de l'économie rurale*⁴⁶ ». Trouvant un juste équilibre entre la nécessité de la formation et les impératifs de la production, la stratégie chinoise de formation professionnelle se caractérise par trois modes de fonctionnement : enseignement classique, enseignement à distance et formation de courte durée.

⁴⁵ TANGUY L. (1986). (Sous la direction de). *L'introuvable relation formation-emploi. Un état de recherche en France*, Paris, La Documentation Française.

JOBERT A., MARRY C. et TANGUY L. (dir.) (1995). *Éducation et Travail en Grande- Bretagne, Allemagne et Italie*, Paris, Arman Collin.

PAUL J.- J. (2000). « *Les évolutions de la relation formation-emploi*, » dans Van Zaten Agnès. (sous la direction de), *L'école. L'état des savoirs*, Paris, Éditions La découverte.

⁴⁶ HU ANXIN W. (Janvier 1993). « Le Développement Socioéconomique et l'Enseignement Technique pour Adultes dans les Campagnes Chinoises », dans Association Européenne de l'Éducation Comparée, Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation (IREDU), *L'Évaluation des Formations : Points de vue Comparatistes*, Actes du 15^{ème} Congrès de l'Association Européenne de l'Éducation Comparée, Volume I, Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation (IREDU), Dijon 27 juin/ 2 juillet 1992, Marleine CACOUAULT, François ORIVEL Éditeurs, publié par IREDU-CNRS, Université Bourgogne avec le concours de l'Agence de Coopération Culturelle et Technique, p. 319.

L'alliance qui s'est opérée entre le secteur agricole et le système de formation technique, soutient HU ANXIN, a favorisé, d'une part, l'émancipation de la main-d'œuvre paysanne en créant des emplois dans les secteurs dérivés de la filière agricole. Et, d'autre part, elle a dynamisé l'économie rurale et permis un nouvel éclairage sur la politique de formation en vue d'assurer « *un développement agricole stable, coordonné et durable* »⁴⁷. L'enseignement technique rural chinois fait de l'homme l'un des moteurs privilégiés de la croissance. « *Le développement agricole passe par les progrès techniques, et les progrès techniques passent par les hommes, et enfin les hommes sont formés grâce à l'enseignement, c'est la règle objective du développement agricole* »⁴⁸. L'option adoptée en matière de politique de formation par les autorités a permis d'améliorer le niveau de qualification de la main-d'œuvre agricole et de satisfaire les besoins alimentaires de la population.

Rejetant la thèse de la dépendance entre le système de formation et l'emploi, Ingrid Drexel part du postulat qu'il y a une relation dialectique asymétrique entre le système de formation et le monde de l'entreprise. Ses études lui portent à séparer le système de formation du travail et à dresser des types sociaux de qualifications. Drexel écrit :

« Notre conception théorique fonde l'existence et l'autonomie relative du système de formation sur la nécessité, dans l'intérêt de la valorisation du capital, d'évacuer du processus de production de l'entreprise individuelle les fonctions "improductives" au premier rang desquelles l'acquisition de la qualification. L'autonomie doit dès lors disposer la transmission des connaissances se définit nécessairement à long terme, mais également relative, et limitée en particulier par une asymétrie de principe entre systèmes de formation et d'emploi : ce sont en effet les entreprises qui décident de l'évaluation et de l'utilisation des qualifications. Ce faisant, elles agissent indirectement sur les choix éducatifs et sur l'évolution du système de formation. À la thèse de "l'interdépendance" des systèmes de formation et d'emploi –considérés comme deux subsystemes sociaux équivalents– s'oppose donc la conception d'un rapport dialectique entre deux domaines

⁴⁷ Ibid., p. 320.

⁴⁸ Ibid., p. 322.

engagés dans une relation asymétrique où ce sont les entreprises qui ‘ont le dernier mot’ »⁴⁹.

La thèse de l'offre misant sur l'hypothèse que les entreprises sont sous la pression du système éducatif et sont contraintes de reproduire ses structures est évincée par l'auteur. Pour Drexel, « *l'expansion des catégories intermédiaires n'a pas été une conséquence de la mise en place des nouveaux cursus de formation du technicien et ne s'explique pas par la croissance de l'offre correspondante de main-d'œuvre qualifiée* ». Les réactions réciproques entre les systèmes de formation et d'emploi, à leurs changements respectifs, n'ont nullement autorisé à dire qu'il y a interdépendance entre les deux systèmes sociaux. Pour l'auteur, à la lumière des travaux réalisés en Allemagne et en France, la relation formation-emploi est introuvable.

Voulant savoir si le système scolaire est ‘en échec’, Samuel Johsua questionne la remise en cause des consensus autour de l'école. Pour lui, le système éducatif n'est pas en faillite. Il rejette l'idée selon laquelle il faut calibrer l'école en fonction du marché du travail. Il n'y a pas, écrit-il, « *de relation aussi directe qu'on peut le penser entre la formation donnée par l'école et le niveau de chômage ou le niveau d'emploi qu'il peut y avoir à l'extérieur* »⁵⁰. Rejetant les discours qui imputent à l'école la responsabilité du chômage, la montée de la violence et de la déstructuration des liens sociaux, Johsua croit de préférence que c'est l'école qui subit de plein fouet le problème du chômage et du durcissement des rapports sociaux. Condamnant les effets de concurrence entre les écoles, l'auteur critique « *la logique ‘d'homogénéisation par le bas’ que les politiques éducatives ne créent pas mais à laquelle elles contribuent* »⁵¹.

Dans leur ouvrage « *une politique pour l'école et le collège. Vers une nouvelle cohérence éducative* », Ehrlich et Maillard affirment que, par erreurs stratégiques, des gouvernements successifs se sont engouffrés à apporter des réponses désordonnées aux problèmes scolaires en commençant d'abord par modifier les structures scolaires, l'organisation des études et les contenus des programmes d'enseignement. Pour ces deux

⁴⁹ DREXEL I. (1995). « La relation formation-emploi dans la sociologie industrielle allemande » dans Jobert A., Marry A. et Tanguy L. (dir.), *Éducation et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Armand Collin, Paris, pp. 118-119.

⁵⁰ JOHSUA S. (1999). *L'école entre crise et refondation*, La dispute / SNEDIT, Paris, pp. 42-43.

⁵¹ *Ibid.*, p. 45.

auteurs, ces éléments ne sont pas prioritaires. Pour eux la grande question d'aujourd'hui, c'est l'intégration sociale, culturelle et professionnelle des jeunes. L'échec scolaire ne se limite pas à un manquement dans l'acquisition du savoir, mais il est l'expression évidente de l'« échec d'éducation citoyenne et d'intégration scolaire »⁵². Ce problème, soutiennent-ils, est le point de départ d'une trajectoire « qui conduit à la marginalisation professionnelle et sociale et parfois jusqu'à la délinquance »⁵³.

Faisant le panorama des réformes éducatives réalisées dans les pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) en 1960 permettant à un plus grand nombre d'individus d'avoir accès à l'éducation, Soledad Perez de l'Université de Genève a noté que les objectifs de ces politiques éducatives étaient d'arriver à une égalité des chances, augmenter l'offre scolaire, élever le niveau général d'instruction. L'éducation, affirme-t-elle, « a été considérée comme la clé de l'ascension sociale pour les individus et de la prospérité économique pour la société »⁵⁴. Elle constate que, dans plusieurs pays du Nord comme du Sud, les réformes entreprises sont issues d'abord des décisions politiques. La décentralisation des structures administratives et des institutions financières a été considérée comme un élément important dans l'amélioration de la qualité de l'éducation. Les modifications administratives et plus spécialement la redistribution des responsabilités décisionnelles et des attributions entre les différents niveaux de pouvoir (État/région/local/établissement) constituent, selon l'auteur « un des aspects fondamentaux des réformes opérées dans les systèmes éducatifs des pays »⁵⁵. Pour Perez, cette décentralisation des politiques publiques éducatives implique donc une efficacité tant en matière de définition des besoins que des ressources, une participation plus large des citoyens, une meilleure adaptation du système au niveau socioéconomique local.

Pierre Gravot, dans la partie de son livre⁵⁶ consacrée à la politique de l'éducation, après avoir succinctement présenté les points d'opposition entre les libéraux et les interventionnistes sur le rôle de l'État dans la sphère économique, a exposé les principes fondamentaux de la politique éducative. Partant de l'idée selon laquelle les marchés ne fonctionnent pas à plein rendement et prenant en compte la dimension collective et salvatrice

⁵² EHRLICH S. et MAILLARD P. (2004). *Une politique pour l'école et le collège. Vers une nouvelle cohérence éducative*, Éditions Yves Michel, Barret-sur-Méouge (France), p. 21.

⁵³ *Ibid.*, p. 21.

⁵⁴ PÉREZ S. (2000). « *Reforme* », dans Dictionnaire d'éducation comparée, L'Harmattan, Paris, p. 391.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 392.

⁵⁶ GRAVOT Pierre (1993). *Économie de l'Éducation*, Economica, Paris.

de l'éducation, il pense que l'État intervient dans le champ éducatif pour conduire une politique adéquate. Cette intervention de la puissance publique dans le monde éducatif doit résoudre « *le problème de l'organisation générale de ce système et de son évolution* »⁵⁷. Pour l'auteur, avant de commencer à structurer le système éducatif, l'on doit indiquer « *quelle structure générale qu'il faut adopter, quelles filières créer, développer ou supprimer, comment les articuler, comment faire évoluer cette structure et sur quels critères* »⁵⁸. Trois réponses ont été proposées à ces interrogations: « *ou l'on s'adapte aux besoins de la main-d'œuvre de l'économie, ou l'on se fonde sur le critère du taux de rendement social, ou l'on répond à la demande sociale* »⁵⁹.

Selon le principe du besoin de la main-d'œuvre, le système éducatif doit être conçu dans une perspective de relation formation-emploi de telle sorte que les diplômés sortis du système puissent trouver un emploi. Il doit répondre et s'adapter aux besoins de l'économie en termes de cadres et techniciens qualifiés. Pour y arriver, les responsables devraient construire un modèle prévisionnel en fonction des filières et diverses catégories de main-d'œuvre nécessaires en vue d'assurer le fonctionnement du circuit économique. Une fois que cette étude prévisionnelle aura été réalisée, en fonction « *des disponibilités prévisibles de main-d'œuvre pour chaque catégorie, parmi lesquelles on aura évidemment les sorties du système éducatif* »⁶⁰, on table sur « *les écarts positifs ou négatifs entre besoins et disponibilités, on accélérera ou freinera le développement des filières scolaires concernées pour adapter la formation à l'emploi* »⁶¹.

Quoique le modèle de prévision de la main-d'œuvre apparaisse comme une solution pratique afin d'éviter le problème de rareté des personnes qualifiées sur le marché du travail et d'arriver à un équilibre entre offre d'emploi et demande d'emploi, le modèle est critiqué pour sa rigidité. Il part du postulat que les structures de la production et de l'emploi sont stables alors qu'il n'en est rien. L'appareil productif n'obéit pas à un ordre fixe, il tente de s'adapter au gré des évolutions techniques et aux préoccupations d'ordre social, économique, législatif et/ou écologique. D'un autre côté, le modèle fait de la demande de main-d'œuvre du

⁵⁷ *Ibid.*, p. 193.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 193.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 193.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 194.

⁶¹ *Ibid.*, p. 194.

⁶¹ *Ibid.*, p. 194.

secteur de production le pivot de ses actions en considérant le système éducatif comme un facteur passif. Or, le système de formation est un lieu de production de savoirs. Comme toute entreprise, les institutions de formation contribuent, par leurs actions, à faire évoluer les comportements et agissent sur les tendances du marché du travail. Elles influencent de façon non négligeable le monde de la production. Il est important également de rappeler qu'il n'y a pas une relation linéaire entre la formation et l'emploi. Les formations reçues par un individu peuvent le pousser à créer des champs d'activité qui n'existent pas encore. On ne doit pas ignorer la capacité inventive de celui qui détient le savoir parce qu'en fonction de son aptitude et de son sens d'initiative, il pourrait influencer significativement voire révolutionner le système productif.

Situé dans la perspective de la théorie du capital humain⁶², le principe du taux de rendement social considère l'éducation comme un investissement duquel on espère un rendement. La politique éducative est guidée par ce taux de rendement. « *Il s'agit de définir les déterminants des comportements individuels dans le domaine éducatif* »⁶³. Le taux de rendement prend en compte les coûts supportés et les bénéfices réalisés tant par les individus que par la société. La politique éducative orientée vers la demande sociale, contrairement aux deux modèles précédents, met l'accent sur les besoins exprimés par les individus. La politique éducative axée sur la demande sociale vise à satisfaire les desiderata des étudiants et des élèves. Dans cette optique, quand il y a une forte demande dans une filière, les autorités s'arrangent pour assurer l'accueil en hommes et en équipements. S'inscrivant dans la logique de l'éducation, bien de consommation, la politique éducative fondée sur le principe de la demande sociale entend répondre aux besoins socioculturels de la population sans se préoccuper de l'insertion professionnelle des diplômés.

Au moment de l'expansion de l'enseignement dans les années 60, les planificateurs et les décideurs, affirme Jean-Pierre Jallade dans la partie de son ouvrage intitulée « Formation et Emploi », pensaient que les personnes bien formées ayant fait de longues études étaient mieux protégées contre le chômage. À l'inverse, ceux qui n'avaient ni qualification ni formation n'étaient pas employables. « *Le meilleur moyen de se débarrasser*

⁶² BEKER S. G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3d edition, The University of Chicago Press, Chicago.

⁶³ GRAVOT Pierre (1993). *Op.cit.*, p. 200.

du chômage est donc de fournir à tous des possibilités appropriées de formation »⁶⁴. Cette thèse discutable, selon l'auteur, déplace le curseur et fait varier les aspirations des diplômés en fonction des emplois disponibles. Dans cette course vers l'emploi, les universitaires prennent des emplois où seul le baccalauréat suffit et les bacheliers s'orientent vers des emplois nécessitant des qualifications inférieures. L'école n'arrive pas à éloigner certaines catégories populaires de la trajectoire socioprofessionnelle de leurs parents, de les arracher de « *l'usine paternelle* »⁶⁵.

Les demandeurs d'emploi sont inégaux tant au niveau de la formation qu'au moyen d'accès à l'information relative à l'emploi. Pour Jallade l'origine sociale des gens de hautes qualifications, venant souvent d'un milieu social élevé, joue en leur faveur en ce qui a trait à l'information quand ils sont à la recherche de l'emploi. Tandis que les titulaires des diplômes de niveau inférieur, venant et constituant un groupe social hétéroclite, n'ont pas toujours les informations suffisantes sur les emplois prenables et disponibles. Analysant les difficultés nées du désajustement entre la formation et l'emploi, Jallade croit que la solution ne consiste pas à remettre sur la table les solutions des années 60 consistant à « *adapter l'éducation à l'emploi, mais plutôt de créer des emplois en nombre suffisant et de promouvoir une organisation du travail nouvelle et des règles de fonctionnement du marché du travail appropriées pour assurer l'utilisation d'un vaste réservoir de main-d'œuvre relativement bien qualifiée et bien formée* »⁶⁶.

Précisant le premier objectif assigné à la formation professionnelle continue dans la Loi de juillet 1971 qui était celui de « *permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail* »⁶⁷, Dubar⁶⁸, allant au-delà de ce qu'a laissé croire Jallade⁶⁹, avance que c'est pour compenser le décalage réel entre la formation initiale et/ou l'expérience professionnelle des salariés et les compétences exigées par les nouvelles technologies que les « *décideurs concevaient la formation continue comme un moyen d'atténuer ces déséquilibres entre "qualifications acquises" et "qualifications requises" et de mieux ajuster les formations aux évolutions prévisibles des emplois* »⁷⁰. Posant d'emblée

⁶⁴ JALLADE, J.-P. (1981). *Emploi et Chômage en Europe*, Économica, Paris, p. 43.

⁶⁵ AGHION P. et COHEN E. (2004). *Éducation et Croissance*, La Documentation française, Paris, p. 60.

⁶⁶ JALLADE, J.-P. (1981). *Op. cit.*, p. 46.

⁶⁷ DUBAR C. (2002). *La Formation Professionnelle Continue*, 4^{ème} édition, La Découverte, 119 p.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ JALLADE, J.-P. (1981) *Op. cit.*

⁷⁰ DUBAR C. (2002). *Op. cit.*, p. 98.

l'épineuse question de "l'adéquation formation-emploi" qui fut incapable de saisir toutes les complexités liées à l'insertion professionnelle, aux problèmes de la qualification et à la nouvelle organisation du travail, Dubar écrit : « *Penser qu'il suffisait de multiplier et qu'il était possible de planifier les formations permettant à chacun d'accroître individuellement son "capital humain" pour qu'il s'adapte aux évolutions techniques et qu'il contribue à la réussite de son entreprise ne tenait pas compte des processus sociaux complexes sous-jacents aux mutations en cours.* »⁷¹

Analysant les changements qui se sont opérés dans le champ de la formation professionnelle au cours de ces dernières années avec le processus de la décentralisation, Gérard Lindeperg⁷² affirme que l'État remplit diverses fonctions dans le champ de la formation professionnelle.

Par la fonction normative, l'État :

- décrit les conditions et le cadre institutionnel dans lesquels les acteurs de la formation interviennent (partenaires sociaux, employeurs, collectivités territoriales et organismes de formation) ;
- prescrit les normes et en assure le respect. Ces normes peuvent être générales et s'appliquent à tous, ou spécifiques et ne concernent qu'une partie des acteurs de la formation. Les accords négociés entre les partenaires sociaux ont souvent précédé la loi et le législateur n'a que rarement imposé sa volonté en la matière.

Par la fonction de régulation et de dialogue avec les partenaires sociaux, l'État :

- entretient des rapports privilégiés, au niveau national, régional et départemental avec les organisations professionnelles d'employeurs et les confédérations syndicales de salariés sur les questions de l'emploi et de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux sont régulièrement consultés sur les orientations et les programmes de la politique d'emploi et de formation professionnelle et participent à l'affectation des crédits que l'État alloue au Fonds de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale (FFPPS).

⁷¹ *Ibid.* p. 98

⁷² LINDEPERG G. (1999). Les Acteurs de la Formation professionnelle pour une nouvelle donne, Rapport au Premier ministre, la Loire, 219 p.

Par la fonction d'appui et d'expertise, l'État :

- a la possibilité d'apporter une assistance technique aux Conseils Régionaux à travers ses services déconcentrés maillant les territoires. Cette assistance peut permettre aux collectivités ayant des ressources limitées d'utiliser les moyens administratifs des services de l'État ;
- effectue et conduit des actions d'études dont les résultats sont mis à la disposition des partenaires sociaux, aux Conseils régionaux et instances consultatives territoriales.

Par la fonction de contrôle, l'État :

- vérifie l'utilisation qui est faite des fonds alloués à la formation professionnelle ;
- veille à ce que les employeurs respectent l'obligation qui leur est faite de participer au financement de la formation professionnelle continue ;
- examine le travail réalisé par les dispensateurs de formation et les organismes collecteurs de fonds ;
- consulte les Conseils régionaux pour savoir les orientations qu'ils aimeraient donner à la politique régionale de contrôle ;
- exerce un contrôle pédagogique sur les organismes de formation ayant reçu l'agrément technique les habilitant à délivrer des titres homologués du ministère de l'Emploi.

Par la fonction d'impulsion de partenariat, l'État :

- met en œuvre des dispositifs de formation professionnelle dont la finalité est de permettre aux bénéficiaires de formation d'accéder à l'emploi ;
- consacre des budgets importants au service public de l'emploi, notamment la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), etc.
- signe des accords de partenariat avec les collectivités territoriales, les entreprises et les branches professionnelles.

Par la fonction de catalyseur et de promoteur, l'État :

- peut faciliter la réalisation des projets émergents portés par des acteurs de la formation professionnelle en vue de répondre aux besoins qui ne sont pas satisfaits ou négligés par les décideurs économiques ;
- crée des structures d'information et d'orientation des jeunes demandeurs d'emploi en liaison avec les collectivités territoriales
- incite les régions à se doter des observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle ou avoir des structures d'information sur la formation.

Par la fonction de maintien de l'égalité économique et sociale, l'État :

- a pour responsabilité de mettre en place des actions en direction des populations exclues du marché du travail ;
- intervient dans les secteurs économiques ou auprès des publics dont la situation économique et sociale n'a pas été raisonnablement prise en compte par les collectivités territoriales.

Pierre-André Périssol, dans son rapport sur la régionalisation de la formation professionnelle, croit qu'un transfert aux régions de la formation professionnelle est un signal politique fort parce qu'il s'agit de la préparation aux métiers, un élément important pour pouvoir accéder à l'emploi. La réforme de la formation professionnelle, dit-il, n'aura d'effet positif que si la région investit « *d'une responsabilité claire et lisible pour l'opinion, en lui donnant les moyens d'instaurer une cohérence entre les dispositifs, de créer une véritable concertation entre tous les acteurs et d'optimiser l'adéquation entre l'offre et les besoins* »⁷³. Compétente en matière de développement économique, la région verrait son périmètre de compétence plus lisible si elle était l'actrice de l'employabilité en prenant en charge « *l'ensemble de la commande publique de la préparation aux métiers* »⁷⁴ tout en laissant aux entreprises le volet de formation continue liée à l'adaptabilité à l'emploi. En transférant aux régions l'ensemble du dispositif de la commande publique de la formation aux métiers, il y a lieu de distinguer « *ce qui relève de la politique de l'emploi -du ressort de l'État- et ce qui relève de la politique de la formation -du ressort de la région* »⁷⁵. Face à ce problème, il y a nécessité de trouver une articulation entre les politiques de l'emploi et celles de la formation. Le partage des

⁷³ PERISSOL P.-A. (Juin 2003). Régionalisation de la Formation Professionnelle, Rapport au Ministre des Affaires Sociales, Paris, p. 2.

⁷⁴ Ibid., p. 2.

⁷⁵ Ibid., p. 4.

compétences dans le domaine de l'emploi et le champ de la formation soulève la question du continuum entre ces deux activités parce que les frontières entre les actions de formation et les stratégies encourageant le développement de l'emploi peuvent ne pas être apparues trop visibles quand les actions formatives sont prioritairement destinées au public en grande difficulté ou des demandeurs d'emploi de longue durée.

Refusant d'analyser les relations éducation-travail et les politiques de formation professionnelle continue sous le seul angle des transformations socioéconomiques observées dans les économies et les sociétés industrielles avancées, Christian Maroy met l'accent sur les « *dynamiques de changement endogènes aux systèmes de formation et à la sphère sociopolitique* »⁷⁶. Considérant la formation comme une matière politique, Maroy distingue trois référentiels d'action publique en matière de formation. Il y a, selon ses propositions, le référentiel social-démocrate, le référentiel libéral et le référentiel libéral-social. Ces trois référentiels, qui ne sont pas « *de politiques effectivement menées [mais] présents dans l'univers des politiques d'emploi et de formation* »⁷⁷, traduisent une certaine conception de la formation et indiquent les problèmes relatifs au chômage et au marché du travail que la formation peut solutionner.

3.1.1 Le référentiel social-démocrate

Excluant la possibilité de lier les problèmes d'emploi aux problèmes de formation, le référentiel social-démocrate voit dans la montée du chômage une rareté d'emplois et la politique à mener, dans ce cas d'espèce, doit être essentiellement tournée vers « *la création d'emplois, que ce soit par la croissance ou la réduction du temps du travail* »⁷⁸. Ici, le chômage n'est pas considéré comme une traduction directe de l'inadéquation globale de l'offre de travail par rapport à la demande sans pour autant nier qu'à travers la formation un individu peut s'insérer sur le marché du travail. La formation, étant résiduelle, ne constitue, à proprement parler, qu'une réponse ordonnée à des problèmes spécifiques dus aux progrès technologiques, aux qualifications, à la rareté des travailleurs qualifiés et au vieillissement de la population. Pour un chômeur, la formation n'est pas en soi une réponse tangible à son problème d'emploi. La formation des adultes ne doit pas

⁷⁶ MAROY C. (2000). « Politiques sociales et régulation de la formation en Europe : conceptions social-démocrates, libérales et libérales-sociales », dans TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Pierre DORAY (sous la direction de). *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle ? Rôle des acteurs et des collaborations*, Presses de l'Université du Québec, Québec, p. 11.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 15.

⁷⁸ *Ibid.*, p.15.

avoir pour seul objectif l'insertion du demandeur d'emploi sur le marché du travail. Elle doit aller au-delà en devenant un « *outil d'émancipation citoyenne (éducation permanente) ou un instrument d'égalisation des chances entre groupes sociaux (école de la seconde chance)* »⁷⁹. Cette conception, qui était dominante dans les années 1970-1980 et couplée aux référentiels des politiques sociales, perd d'audience à mesure que la crise du chômage s'amplifie.

3.1.2 Le référentiel libéral

Le référentiel libéral n'attribue pas, *a priori*, un objectif précis au champ de la formation des adultes. Il laisse au marché le soin d'ajuster l'offre à la demande de formation. Le marché étant autonome, il est de son ressort d'orienter les efforts de formation. Dans ce cas de figure, l'État est chargé « *de créer les conditions et les instruments du fonctionnement du marché* »⁸⁰. Les pouvoirs publics peuvent :

- a) créer une structure en vue de fournir aux chômeurs les informations sur les offres d'emploi;
- b) créer une structure en vue de financer l'offre en tenant compte des choix des demandeurs ;
- c) favoriser les acteurs (individus ou entreprises) à exprimer leurs demandes en accordant des chèques de formation ;
- d) remplir une fonction régulatrice en contrôlant la qualité des produits offerts, établir un système de certification standard tout en maintenant une concurrence entre les offreurs.

Dans l'optique libérale, « *la formation n'est pas en elle-même un enjeu politique ou sociétal fort* »⁸¹. Pour les libéraux, il appartient aux initiatives privées d'orienter l'offre de formation à partir de leurs demandes, le marché est autorégulateur et se charge d'orienter et d'assurer l'allocation des ressources dans un champ de formation unifié. L'État est le garant du bon fonctionnement du système et n'applique pas des mesures contraignantes dans ses rapports avec les individus et les entreprises. Les acteurs ont la liberté de se former ou non, de développer une démarche de formation ou d'apprentissage. Le référentiel libéral a été appliqué en Angleterre dans les années 1980.

⁷⁹ *Ibid.* p. 15.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

3.1.3 Le référentiel libéral-social

Dans ce référentiel, l'intervention de l'État dans le champ de la formation est un enjeu majeur. La formation apparaît comme une nécessité évidente, « *une sorte d'obligation normative à l'égard de la société et de l'État en particulier* »⁸². Dans ce sens, il est important que les différents acteurs intéressés par la formation puissent avoir des règles claires afin de les mobiliser autour du développement des compétences et des qualifications. Ici, chacun se sent responsable de sa formation pour pouvoir assurer son employabilité. Il est nécessaire de porter les individus à comprendre les questions et les enjeux économiques, à assumer et à suivre les mutations en cours. « *Il faut agir sur les individus, les aider à se responsabiliser pour qu'ils assument eux-mêmes une partie de l'adaptation aux transformations en cours* »⁸³. Face aux problèmes socioéconomiques présents et futurs, le référentiel libéral-social propose la formation comme une réponse de premier ordre. Qu'il s'agisse de changements organisationnels, de progrès technologiques, du chômage de longue durée, le référentiel libéral-social fait de la formation un instrument privilégié pour « *garantir en permanence 'l'employabilité' des chômeurs, ou 'l'adaptabilité' des travailleurs actifs* »⁸⁴.

Ce référentiel prescrit la mobilisation géographique, professionnelle et existentielle des actifs allant des travailleurs aux bénéficiaires des revenus de remplacement. Il met l'accent sur la capacité de l'individu à s'engager dans un projet professionnel, à entretenir son employabilité. L'individu, qui bénéficie de l'aide financière, doit satisfaire les conditions et les exigences requises. L'individu, le demandeur d'emploi et le travailleur sont le pivot autour duquel se concentrent les actions de ce référentiel. L'État est interventionniste et ses actions tendent à rendre l'individu autonome. « *L'unité clé est l'individu sur qui repose de plus en plus la responsabilité de l'adaptation aux nouvelles données sociotechnico-économiques* »⁸⁵. Dans le référentiel libéral-social, l'intervention de l'État :

- 1) se caractérise par des actions incitatives en direction des chômeurs afin qu'ils puissent être autonomes et inscrire leurs activités dans un projet formation-emploi ;

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.* p. 17.

⁸⁵ *Ibid.* p. 18.

- 2) peut se matérialiser par des actions visant l'autonomie des individus tout en réalisant des actions ciblées en vue d'arriver à une égalité des chances, ce pour corriger les effets pervers dérivés des inégalités entre individus de sexe, de nationalité ou de région différentes ;
- 3) va au-delà du fonctionnement du marché. La puissance publique finance la formation professionnelle qui répond aux besoins du marché du travail, crée des centres d'accompagnement, d'information, d'orientation et de validation des compétences.

3.1.4 Les auteurs haïtiens

Claude Souffrant⁸⁶, dans la partie de son ouvrage consacrée à l'éducation dont l'objectif n'est pas spécifiquement la politique éducative, explique le blocage scolaire haïtien par les crises de sous-production agricole et la rareté des biens culturels que connaît le pays. Pour lui, ces éléments influencent le système éducatif et obligent les enseignants qualifiés à laisser le champ éducatif. L'avenir de l'école haïtienne, soutient-il, ne dépend pas de la simple volonté libératrice des décideurs politiques mais plutôt du système socio-économique du pays. Faisant une analyse prospective de la question scolaire, le professeur Souffrant croit que le lendemain de l'école haïtienne ne sera pas assuré si les structures sociales actuelles demeurent inchangées.

Le lien entre l'éducation et le développement socioéconomique, selon Gabriel Bien-Aimé, est une évidence partagée au sein de la société haïtienne. De la réduction de la pauvreté au développement de la créativité, l'éducation est un investissement qui prépare l'avenir. Elle permet aux citoyens de contribuer à la croissance économique et au développement de leur communauté. Pour Bien-Aimé⁸⁷, l'impact de l'éducation sur la sphère économique et sociale n'est possible que s'il y a :

- a) une masse critique de gens scolarisés ;
- b) une éducation de qualité, de la petite enfance à l'enseignement supérieur, incluant inévitablement la formation professionnelle ;
- c) une éducation équitable, capable de rejoindre les populations là où elles se trouvent, indépendamment de leurs conditions socioéconomiques, et de répondre à leurs besoins spécifiques d'apprentissage ;
- d) une éducation qui prend en compte les besoins du marché de l'emploi.

⁸⁶ SOUFFRANT C. (1995). *Sociologie Prospective d'Haïti*, CIDIHCA, Québec.

⁸⁷ BIEN-AIME G. (23 octobre 2007). République d'Haïti. 34^{ème} Session de la Conférence générale de l'UNESCO. Discours du Ministre de l'Éducation Nationale et de la Formation professionnelle, Paris, p. 3.

Pour Odette Roy Fombrun⁸⁸ les problèmes du système éducatif sont dus aux méthodes d'enseignement, au manque de formation des enseignants et à l'incompréhension de la langue adulte par les enfants. Ce point de vue est partagé par Serge Petit-Frère⁸⁹ et par Léon D. Pamphile⁹⁰. Attribuant la crise éducative à l'insuffisance des écoles publiques, le professeur Hubert De Ronceray⁹¹ pense que la commercialisation de l'enseignement l'affecte qualitativement.

Charles Tardieu⁹², dans *L'éducation en Haïti. De la période coloniale à nos jours (1980)*, explique les problèmes du système éducatif haïtien par un ensemble de conditions jugées préjudiciables au progrès social : la gratuité inexistante de l'école, l'absence de discipline dans certaines écoles appelées "écoles-borlettes", le non-respect des normes et des directives adoptées par le ministère de l'Éducation nationale dans la plupart des écoles privées, le bas niveau de qualification du personnel enseignant, etc. Critiquant la prééminence des congrégations religieuses sur l'éducation du pays et dénonçant les avantages qui leur avaient été accordés par le Concordat de 1860 signé entre l'État haïtien et le Vatican, il croit que cette mainmise est l'aboutissement d'une quête pour n'avoir pas un système d'enseignement authentiquement haïtien. Faisant la nomenclature des auteurs qui ont abordé les problèmes du système national d'éducation et tenant compte des approches qu'ils ont faites de la question, Tardieu les considère comme les tenants de l'inadaptation traditionnelle. Dans sa classification, il y distingue :

- les idéalistes qui associent les problèmes éducatifs en Haïti à l'incapacité des classes dirigeantes à prendre en charge la question scolaire et à lui apporter une réponse adéquate. Les partisans de cette thèse sont Edner Brutus et Dantès Bellegarde ;
- les technicistes sont ceux qui croient à une restructuration du système éducatif. Sont regroupés dans cette sous-catégorie Hubert De Ronceray, Maurice Dartigue, etc. ;
- les culturalistes sont ceux qui réduisent les problèmes du système éducatif à une absence d'identité culturelle authentiquement haïtienne. Les auteurs qui partagent ce point de vue sont Lorimer Denis et François Duvalier ;

⁸⁸ FOMBRUN O.R. (1989). *Les problèmes du système éducatif en Haïti*, éd. Henri Deschamps, Port-au-Prince.

⁸⁹ PETIT-FRÈRE S. (1980). *L'éducation haïtienne en question*, Éditions Fardin, Port-au-Prince.

⁹⁰ PAMPHILE D. L. (1988). *L'éducation haïtienne sous l'occupation américaine de 1919-1934*, Imprimerie des Antilles, Port-au-Prince.

⁹¹ DE RONCERAY H. et al. (1979). *Sociologie du fait haïtien*, Éditions de l'Action Sociale, Port-au-Prince.

⁹² TARDIEU - DEHOUX C. (1990). *L'éducation en Haïti. De la période coloniale à nos jours (1980)*, Éditions Henry Deschamps, Port-au-Prince.

- les marxistes attribuent les difficultés du système éducatif aux problèmes de classes sociales et au système politique implanté dans le pays après l'indépendance en 1804. Émile Olivier et Max Chancy sont parmi les auteurs soutenant cette position ;
- les radicalistes font porter à la religion la responsabilité des crises auxquelles se trouve confronté le système éducatif en tant que courroie de transmission de l'idéologie. Jean Fouchard est l'un des auteurs faisant partie de ce courant.

3.1.4.1 La formation professionnelle vue par la structure onusienne en Haïti

Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), à travers le Plan-Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF), reconnaît qu'Haïti fait face au problème de qualification et des ressources humaines tant sur le plan technique qu'en matière de gestion. La structure onusienne explique ce problème par la rareté des centres de formation technique et professionnelle et des centres d'appui aux entrepreneurs⁹³. Il y a lieu, selon le PNUD, à ce que les responsables fassent des choix stratégiques sur les options de formation des jeunes en lien direct avec l'économie traditionnelle et la nouvelle économie⁹⁴. Pour ce, il va falloir repérer les nouvelles sources de valeur et les potentialités en termes de ressources humaines qu'il y a dans le pays. D'après les analyses de l'institution onusienne, la saturation du secteur informel laisse présager l'élimination progressive des petits métiers traditionnels bien que ce secteur « *représente une pépinière de ressources humaines qui peuvent être valorisées dans de nouveaux espaces de développement où des éléments de pratiques traditionnelles pourront être repositionnés* »⁹⁵. Cette situation dénote que le pays détient une potentialité propice à l'éclosion et au développement des petites entreprises qui, pour être performantes, doivent se coopérer et avoir des stratégies bien définies. Dans cette perspective, la politique éducative à suivre, dans une logique d'accroissement et de rationalisation des ressources, à travers les différents paliers du système national d'éducation et de formation, doit articuler et prendre en compte les potentialités économiques des territoires afin de mieux accompagner le processus de développement socioéconomique en fournissant au monde de la production la main-d'œuvre dont il a besoin.

⁹³ Programmes de Nations Unies pour le Développement PNUD- UNDAF, [en ligne] <http://www.ht.undp.org/>, consulté le 6 janvier 2007.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid.

3.1.4.2 L'État haïtien et la formation professionnelle

Les objectifs poursuivis par l'État dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi au cours de ces dernières années se trouvent confinés dans un ensemble de programmes et plans sectoriels, pas toujours mis en œuvre, portant sur les services sociaux de base (SSB) et le développement économique : Les mesures préconisées visent :

- la relance de la formation technique et professionnelle⁹⁶ ;
- le renforcement des capacités de l'Institut National de Formation Professionnelle⁹⁷ ;
- le développement des ressources humaines englobant tout ce qui touche à la population, sa croissance, ses mouvements, sa dynamique, sa formation, son information, son éducation, son niveau et sa qualité de vie⁹⁸ ;
- la stabilisation et la relance de l'économie permettant d'assurer la création massive des emplois et des revenus⁹⁹ ;
- le renforcement et la mise à niveau d'un cadre institutionnel administratif, économique et financier favorisant le développement des investissements, des ressources humaines et de la productivité dans les micro, petites et moyennes entreprises ;
- le partenariat public-privé dans la mise en œuvre des stratégies d'emplois durables, décents, productifs, visant l'adéquation entre l'offre d'emploi et les ressources humaines qualifiées,¹⁰⁰

3.1.5 La théorie du capital humain

La théorie du capital humain, axant sur l'individualisme méthodologique¹⁰¹, veut expliquer la question du résidu¹⁰² et comprendre la hiérarchie des salaires. Comme lecture

⁹⁶ Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports (1996). Plan National d'Éducation et de Formation (1997-2007), Port-au-Prince, Haïti.

⁹⁷ Gouvernement de la République d'Haïti (nov. 2006). Stratégie Intérimaire de Réduction de la Pauvreté, Port-au-Prince, Haïti.

⁹⁸ Ministère de l'Environnement (1999). Plan d'Action pour l'Environnement, Port-au-Prince, Haïti.

⁹⁹ Ministère de la Santé publique (2007). *Plan National de la Sécurité Alimentaire*, Port-au-Prince, Haïti.

¹⁰⁰ Programme des Nations Unies pour le Développement. UNADAF

¹⁰¹ BOUDON R. BOURRICAUD F. (1982). *Dictionnaire critique de la sociologie*, PUF, Paris.

CAILLE A. (28 février 2008). « Individualisme ou parcellitarisme ? Quelles incertitudes », Revue de MAUSS permanente, [en ligne]. http://www.journaldumauss.net/IMG/article_PDF/article_294.pdf, consulté le 10 août 2008.

¹⁰² Le résidu est la partie de la croissance qui ne trouve de l'explication ni dans le travail ni dans le capital.

économique du fait éducatif, la théorie du capital humain¹⁰³ se situe à deux niveaux¹⁰⁴ d'analyse : microéconomique et macroéconomique.

3.1.5.1 L'analyse microéconomique

Au plan microéconomique, le capital humain renvoie à l'ensemble des habilités techniques, « *des caractéristiques productives acquises par l'individu, principalement sa formation et sa santé* »¹⁰⁵. S'éduquer/se former est un investissement. L'individu hyper éduqué et/ou hyper formé est un consommateur de formation, en ce sens la théorie du capital humain est une théorie du consommateur. L'individu n'est pas un simple consommateur final, il digère le pain de l'instruction afin qu'il puisse grandir et devenir un producteur, donc il participe à la création de la richesse.

L'individu consacre des moyens pour assurer sa formation et adopte « *un comportement analogue à celui d'une firme soucieuse d'accroître son potentiel productif* »¹⁰⁶. Le bagage de savoirs acquis par l'individu est un capital qu'il investit pour réaliser des gains. Ici, l'éducation est à la fois un bien précieux et coûteux. Elle procure des effets bénéfiques tout au long de la vie pour celui qui en détient. « *Ses avantages sont futurs et que la rentabilité de l'éducation est en proportion des écarts de succès professionnel selon la scolarité* »¹⁰⁷. L'individu qui investit dans sa formation est rationnel, il fait un arbitrage entre divers projets en fonction de leur coût d'opportunité. En optant pour la formation en lieu et place du travail, l'individu adopte une démarche rationnelle et établit une comparaison entre l'investissement consenti et les gains futurs procurés par les connaissances acquises. En ce sens, l'analyse fondée sur le capital humain est une théorie¹⁰⁸

¹⁰³ BECKER G. (1962). « Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis » in Journal of Political Economy, vol. 70, pp. 9-49.

BECKER S. G. (1993). Op. cit.,

MINCER J. (1958). « Investment in Human Capital and Personal Income Distribution » in Journal of Political Economy, vol. 66, pp. 281-302.

SCHULTZ T. (1961). « Investment in Human Capital » in American Economic Review, vol. 51, pp. 1-17.

¹⁰⁴ EPINGARD P. (1999). *L'investissement immatériel, cœur d'une économie fondée sur le savoir*, CNRS Éditions, Paris.

¹⁰⁵ GAUTIE J. et L'HORTY Y. (s.d.). *La place du travail peu qualifié dans l'analyse économique*, p. 4, [en ligne], <http://www.univ-evry.fr/pagesHtml/laboratoiresEpee/EPEE/composition/ylhoty/DARESNO-gautie-lhothyfinal.pdf>, consulté le 24 juillet 2008.

¹⁰⁶ EPINGARD P. (1999). Op. cit. p. 121.

¹⁰⁷ SAÏD H. et LEMELIN C., (janvier 2000). Note de recherche de l'Institut d'Économie Publique. Le Débat autour de l'Efficacité des Systèmes Éducatifs et de Formation en France. Document de Travail-L.E.S.T.- CNRS-UMR6123. Université de Provence et Université de la Méditerranée, p. 4. [en ligne] <http://www.lest.cnrs.fr/lesdocumentsdetravail/hanchane/systemeduc.pdf>, consulté le 26 juillet 2008.

¹⁰⁸ MORLAIX S. (2005). Notes de cours de l'économie de l'éducation, DESS Responsable de Projet Formation-Développement, Université Paris XII.

de l'allocation du temps : le présent et le futur ; la poursuite des études ou l'obtention d'un revenu immédiat. En choisissant de poursuivre ses études, l'individu fait un investissement. Il est rentable si « *sa valeur actualisée nette des coûts et avantages est positive* »¹⁰⁹. Et Marc GURGAND d'ajouter :

*« Le postulat élémentaire de la théorie du capital humain est que les individus sont sensibles, dans leurs choix éducatifs, aux incitations monétaires qu'ils rencontrent. En ce sens, elle fournit la structure de base d'une analyse des déterminants économiques de la demande individuelle d'éducation. (...) pour s'en tenir à l'analyse économique, la théorie prédit que l'éducation souhaitée : 1) augmente avec le rendement attendu, qui dépend des salaires relatifs à différents niveaux et du coût direct des études ; 2) diminue lorsque les capacités de financement sont limitées. De nombreuses études ont permis de tester et de quantifier ces différentes implications, dans l'ensemble avec succès, ce qui permet d'envisager certains instruments de politique publique »*¹¹⁰

L'individu qui s'inscrit dans une démarche de formation, cherche à optimiser ses capacités en la valorisant par la formation continue, évitant ainsi la dépréciation de ses connaissances générales et spécifiques tout en assurant et en protégeant sa santé physique et morale. Le détenteur du capital humain est porteur d'externalité positive. Les tenants¹¹¹ de la théorie du capital humain mettent l'accent sur la personnalisation de la connaissance. Le savoir acquis est « *incorporé à la personne* »¹¹². L'individu est porteur des savoirs et a donc intérêt à assurer sa formation parce qu'il détient un capital mobile. Dans ce cas de figure, l'entreprise serait moins encline à financer le coût de formation d'un employé susceptible d'offrir ses services à une firme concurrente. Ensuite, l'individu doit faire face aux contraintes et limites temporelles « *comme tous les investissements, l'individu doit faire face à la loi des rendements décroissants et au caractère irréversible de ces dépenses* »¹¹³. Ses capacités cérébrales et physiques diminuent sous l'effet de l'âge. « *Il en résulte une hausse*

¹⁰⁹ La Documentation Française, Théories Économiques : Éducation, Formation, [en ligne], <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues/collection/problèmes-economiques/theories/theories.shtml-42k>, consulté le 24 juillet 2008.

¹¹⁰ GURGAND M. (2005). *Économie de l'éducation*, Éditions La Découverte, Paris, p. 42-43.

¹¹¹ LEVY-GARBOUA L., JAROUSSE J.-P. (avril 1987). L'investissement humain dans l'entreprise : une application de la théorie du capital humain, Rapport pour le Credoc, no 13.

¹¹² EPINGARD P. (1999). *Op. cit.*, p. 122.

¹¹³ GLEIZES J. (mai 2000). « Capital Humain », revue multitudes, [en ligne] <http://multitudes.samizdat.net/Le-capital-humain>, consulté le 24 juillet 2008.

du coût de production avec le stock intellectuel déjà accumulé, ainsi qu'une baisse de rentabilité d'investissements tardifs»¹¹⁴. Donc, l'individu par souci d'optimiser ses investissements préfère financer sa formation dans les premières années du cycle vital et renonce à investir dans sa formation à la fin du cycle de vie. Il « investit tant que le coût d'une année d'étude supplémentaire est inférieure à son gain. »¹¹⁵. Enfin, la valeur du capital humain n'est pas facile à évaluer. Le détenteur du capital humain, à travers ses titres et diplômes, n'émet que des signaux qui « agissent comme réducteurs d'incertitude dans les situations d'échange »¹¹⁶.

La théorie du capital humain établit une relation entre le stock de connaissance et la rémunération. L'éducation est un investissement qui a un effet positif sur le travail de celui qui en détient. « Le problème est que le chaînon intermédiaire, la productivité, et son articulation avec en amont l'éducation et en aval la rémunération, sont des conjectures »¹¹⁷. La rentabilité de l'éducation ne peut être mesurée uniquement par le salaire. Des étudiants, ayant le même parcours et sanctionnant leurs formations par l'obtention d'un diplôme de même niveau, une fois qu'ils sont entrés sur le marché du travail perçoivent le plus souvent des salaires inégaux. Le salaire est souvent lié à la taille de la firme et à des opportunités. « Les inégalités de salaires reflètent les inégalités d'opportunité ».¹¹⁸ Le salaire, le plus souvent, est assujéti au pouvoir des acteurs en présence et aux conditions de rareté, il ne correspond pas toujours au nombre d'années passées en formation. « Les salaires sont liés à des caractéristiques structurelles et sociales pas uniquement à la productivité »¹¹⁹. Le salaire n'est pas suffisant pour mesurer le capital humain. La valeur du stock du capital humain est appréciée par le marché. Or, bien que la notion du capital humain de Becker se popularise et s'étende dans les sciences de l'éducation, l'économie de l'éducation et l'économie du développement, les essais d'application empiriques ne sont pas tout à fait concluants.

¹¹⁴ EPINGARD P. (1999). *Op. cit.*, p. 122.

¹¹⁵ BILLAUD F. (s.d.). *Le Temps dans la Théorie du Capital Humain. Durée de Vie, Éducation et Temps de Travail*, (Université Angers, GEAPE), [en ligne] p. 5 <http://ead.univ-angers.fr/~geape/Billaud.pdf>, [en ligne] consulté le 24 juillet 2008.

¹¹⁶ EPINGARD P. (1999). *Op. cit.* p. 122.

¹¹⁷ POULAIN E. *Le Capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel*, <http://www.cairn.info/revue-économique-2001-page-19.htm>, [en ligne] consulté le 27 juillet, 2008.

¹¹⁸ GURGAND M. (2005) *Économie de l'éducation*, La Découverte, Paris, p. 42.

¹¹⁹ THIEBAUT D. (3 nov. 2004). *Formation, croissance économique et progrès social et technique. Note de Cours d'Économie de l'Éducation*, DESS Responsable de Projet Formation-Développement, Faculté des Sciences de l'Éducation et Sciences Sociales, Université Paris XII.

« Les tentatives d'applications empiriques de la théorie bute sur des difficultés à appréhender concrètement le capital humain, en raison notamment de l'existence d'un marché où ce capital s'échangerait et de l'inexistence d'un indice composite qui englobe tous les éléments énumérés ou reconnus comme faisant partie du capital humain »¹²⁰.

De plus, même si le marché éducatif¹²¹ et de la compétence existe dans les pays industrialisés et en développement, certaines connaissances accumulées ou acquises, tenant compte de la taille et de l'organisation de l'entreprise, « peuvent ne pas avoir de valeur d'usage "et donc d'échange" pour les employeurs »¹²². La partie des qualifications détenues par un salarié qui ne peut être négociée sur le marché du travail n'aurait pas de valeur économique. « Une qualification invendable n'a pas d'existence économique »¹²³. Le capital humain apparaît comme une théorie des qualifications et de l'employabilité de l'individu formé pour le marché du travail. Les formations acquises non monnayables dans le rapport de l'offre et de la demande n'ont pas une valeur marchande. Un diplôme non monnayable sur le marché du travail n'aurait pas de valeur économique. Dans une optique strictement financière et pour un demandeur d'emploi de longue durée, les savoirs acquis qui ne se valorisent pas sur le marché du travail pourraient, dans une certaine mesure, être considérés comme une perte et une mauvaise allocation du temps pour celui qui les détient. Le savoir comme la monnaie se déprécie. La montée du chômage peut contraindre et porter le détenteur du savoir à se retrouver dans une situation de déclassement en occupant un emploi qui est nettement en dessous de ses qualifications ou de son salaire antérieur. Tout savoir acquis qui n'aura pas été utilisé par son détenteur se dépréciera sur le marché du travail.

Le marché du travail est imparfait. L'accroissement des revenus n'est pas seulement dû à l'éducation reçue et à l'inné. La rareté des personnes qualifiées et la tension dans certaines filières en croissance peuvent contribuer significativement à la hausse du salaire. L'investissement en capital humain ne séduit pas tout le monde, ce sont les personnes plus

¹²⁰ QUENUM C.V.C. (2 juil.2008). *Financement public des systèmes éducatifs et croissance économique dans les pays en voie de développement : cas des pays de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)*, Thèse de Doctorat en sciences économiques, Université de Bourgogne, p.121.

¹²¹ RENO L. et LOREL B. (Avril 2001). *Éducation, Nouvelles Technologies et Croissance Économique* [en ligne], <http://t2m.univ-paris1.fr/fr/activies/colloques/2001/PDF/LOREL.B-RENOU.L.PDF>, consulté le 7 août 2008.

¹²² SAÏD H. et LEMELIN C., (janvier 2000). *Op. cit.*, p. 5.

¹²³ CAYATTE J.-L. (1983). *Qualifications et hiérarchisation des salaires*, Économica, Paris, p. 25.

douées et plus motivées qui poursuivent leurs études. Les inégalités des capitaux social, culturel et financier entre les individus constituent des obstacles à la poursuite des études.

« Quant à mesurer le capital humain directement en stock, cela paraît totalement illusoire. C'est pourquoi les études empiriques recourent à des proxys : le nombre d'années d'études pour l'éducation, l'ancienneté pour la compétence acquise sur le tas. Mais ces proxys mesurent ce que l'on peut appeler avec G. Becker des "investissements en capital humain" et non du capital humain accumulé. »¹²⁴

Le capital humain spécifique, acquis par un individu dans le milieu du travail, peut ne pas être transférable dans une entreprise concurrente. Il est lié à l'ancienneté au sein de l'entreprise alors que le capital humain général, acquis au cours du processus de formation, permet à l'individu de s'adapter et de progresser dans sa carrière, il est modulable et transférable d'une entreprise à une autre

3.1.5.2 L'analyse macroéconomique

Le rendement microéconomique de l'éducation, au vu des externalités non intégrées et de divers paramètres agissant sur le stock de savoir que détient un individu, paraît moins évident que le rendement macroéconomique. En effet, mesurer et déterminer le bénéfice d'une année d'étude supplémentaire au seul critère de gain ou d'augmentation de salaire, c'est réduire la portée sociale et les externalités positives de l'éducation, c'est nier les divers canaux participant à la formation de l'individu et négliger les taux de rendement sociaux¹²⁵ de l'éducation. Comme l'ont signalé Kreuger et Lindahl¹²⁶ le rendement social de l'éducation est bénéfique.

« Il est maintenant clair que le niveau d'éducation est non seulement essentiel au bien-être économique des individus, mais aussi à celui des nations. L'accès à l'éducation allié à la réussite scolaire est un facteur-clé de l'accumulation du capital humain et de la croissance économique. Les bienfaits de l'éducation s'étendent aussi au-delà de l'individu et du revenu

¹²⁴ POULAIN E. *Op. cit.*

¹²⁵ MINGAT A. et TAN J.-P. (1996). «Les taux de rendement sociaux « complet » de l'éducation. Estimation à partir de la performance des pays en termes de croissance économique » les notes de l'irédu, Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation, 96/2., [en ligne] <http://www.fastef-portedu.ucad.sn/ceseai/iredu/notes/note966.pdf>, consulté le 1^{er} août 2008.

¹²⁶ KRUEGER A.B. and LINDAHL M. (December 2001). "Education for Growth: Why and For Whom?" in *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIX, pp.1101-1136 [en ligne], <http://www.krueger.princeton.edu/krueger.pdf>, consulté le 7 août 2008.

national. L'éducation est en effet une force qui fait des citoyens épanouis et intégrés et construit des sociétés plus cohésives et participatives. »¹²⁷

L'éducation participe à la réduction du taux de criminalité chez les enfants scolarisés provenant des familles défavorisées et favorisées, améliore le bien-être, permet et facilite la rencontre entre les enfants des familles d'origine socioéconomique différente. Toutefois, les rendements privés et sociaux de l'éducation peuvent être supérieurs ou inférieurs aux investissements consentis. Les rendements sociaux de l'éducation sont plus appréciés si l'enseignement supérieur favorise le progrès technologique ou si l'éducation produit des externalités positives. Par exemple, une politique d'éducation et de formation bien conduite est un support immatériel au bon fonctionnement de la société, aide à la réduction de la criminalité, contribue au bien-être et facilite une participation politique efficace dans les prises de décision. « *Les progrès du savoir ont en soi une valeur économique et sociale pour la société* »¹²⁸. Les personnes mieux formées sont un gain pour les nations qui les possèdent. Le capital humain est un outil de progrès économique et offre des avantages non financiers en améliorant la santé et le bien-être des populations. L'investissement dans le capital humain et la mise en œuvre d'une politique éducative cohérente en prenant en compte les besoins présents et futurs de la société apparaissent comme des stratégies susceptibles d'assurer la prospérité économique, de créer des emplois, de faciliter la participation citoyenne dans la prise de décision, de maintenir la stabilité politique, de promouvoir et d'affermir la paix sociale. L'éducation facilite la coopération entre les groupes sociaux, l'harmonie et la cohésion sociale. L'éducation est un « *investissement dans l'avenir collectif des sociétés et des nations et non simplement dans la future réussite d'individus.* »¹²⁹

Le rendement social de l'éducation peut être plus faible que le rendement privé si l'éducation est un signal sans lien avec le système productif dans un pays marqué par un taux de chômage élevé. Dans ce cas, l'investissement en capital physique dépasserait l'investissement en capital humain.

. La théorie du capital humain est très populaire dans les organisations et agences internationales de coopération au développement (BM, OCDE, PNUD, BID). Cependant la

¹²⁷ OCDE/UNESCO (2002). Le financement de l'éducation-investissements et rendements. Analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde, résumé, p. 5.

¹²⁸ Organisation de Coopération et de Développement Économique (1989). *Op. cit.*, p. 65.

¹²⁹ OCDE/UNESCO (2002). *Op. cit.*, p. 5.

théorie de Becker est critiquée pour être trop généraliste en cherchant à faire de la science économique « *la grammaire universelle de la science sociale* »¹³⁰.

3.1.6 La théorie du signal

La théorie du signal de Michael Spence¹³¹ se place du côté du marché du travail. Elle part de l'hypothèse que l'employeur ne sait pas toutes les habilités réelles du demandeur d'emploi au moment de l'embauche. L'employeur n'a pas une certitude de la capacité du demandeur d'emploi au moment où il le recrute. La personne fraîchement recrutée doit apprendre le travail pour lequel il est employé et cela demande souvent une formation spécifique non détenue par le recru. Cette formation prise en charge par la firme constitue un investissement de l'employeur à la consolidation du capital humain du salarié. La théorie de Spence part du postulat que le niveau de formation du demandeur d'emploi est un signal mais il n'atteste pas la capacité productive du futur employé. Lors du recrutement d'un demandeur d'emploi, outre la formation, l'employeur tient compte des caractéristiques non économiques du futur salarié. Il décide après avoir jaugé des contenus informationnels, des indices et des signaux potentiels. L'employeur recourt à :

- des indices inlassables du demandeur d'emploi : son sexe, son âge, son origine sociale ;
- des signaux altérables du demandeur d'emploi : son niveau de formation, son attitude.

« Selon la théorie du signal (...), l'éducation joue un rôle de filtre servant à sélectionner les travailleurs dont l'efficacité est innée. Le système éducatif sert alors simplement à signaler les caractéristiques productives des travailleurs qui sont inobservables par les employeurs. Dans ce cas, la corrélation entre la durée des études et le revenu provient du fait que les individus les plus efficaces ont des revenus les plus élevés et font des études plus longues, sans que l'éducation ne contribue en rien à améliorer les capacités individuelles. En d'autres termes, la vraie question serait plutôt : l'éducation améliore-t-elle la productivité individuelle ? »¹³².

¹³⁰ HIRSCHLEIFER J. cité par EPINGARD P. (1999). *Op. cit.*, p. 123.

¹³¹ SPENCE M. (Aug 1973). Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, N° 3, pp. 355-373., [en ligne], <http://www.econ.yale.edu/~dirkb/teach/pdf/spence/1973%20job%20market%20signalling.pdf>, consulté le 17 février 2009.

¹³² CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2001). *Le marché du travail*, De Boeck Université, Bruxelles, p. 224.

3.1.7 La théorie de la concurrence pour l'emploi

La démarche de Thurow¹³³ prend à contre-pied la thèse de Becker. La productivité n'est pas liée au capital cognitif incorporé à la personne mais au poste de travail. La formation améliorant la productivité d'un salarié s'acquiert sur le poste de travail. L'entreprise est un milieu apprenant. Le travail est formateur. Les salaires sont déterminés par le marché de l'emploi. « *La hiérarchie des salaires et des productivités renvoie à la hiérarchie des emplois* »¹³⁴. Ici, le salarié doit pouvoir développer ses capacités adaptatives et être efficace à son poste de travail. Dans la pratique, il existe deux marchés¹³⁵ du travail : interne et externe. Dans un marché du travail segmenté, les individus ont tendance à avoir le diplôme le plus élevé pour mieux se positionner dans la file d'attente de l'emploi. L'employeur a le choix de recourir à l'un ou l'autre marché pour recruter le personnel dont il a besoin. Du point de vue de l'employeur, le recrutement à l'interne (secteur primaire) est économiquement plus viable mais ce type de recrutement n'est pas toujours facile si l'on tient compte des contraintes qui pèsent sur certains postes à pourvoir. En revanche, sur le marché externe (secteur secondaire), la file d'attente des demandeurs d'emploi est une aubaine pour l'employeur, il peut sélectionner et recruter en tenant compte ou en fonction des signaux d'aptitude des postulants. Du fait des « *salaires faibles, rotation importante et peu de perspectives de carrière* »¹³⁶, l'employeur a tendance à recourir au marché secondaire pour faire jouer la concurrence.

La théorie de la concurrence pour l'emploi met l'accent sur la productivité de l'individu qui dépend de sa capacité d'adaptation. Il doit s'adapter à son poste de travail et à son entreprise. L'éducation de l'individu n'est pas le seul critère pour qu'il soit performant. La théorie de la concurrence pour l'emploi, mettant l'accent sur la capacité d'adaptation du travailleur, permet de reconsidérer la portée de la théorie de G. Becker. L'approche Beckerienne de l'éducation n'est donc pas suffisante. Pour être productif, l'individu doit avoir des ressources et une capacité d'adaptation.

¹³³ THUROW L. C. (1975). *Generating Inequality*, Basic Books: New York.

¹³⁴ SAÏD H. et LEMELIN C., (janvier 2000). *Op. cit.*, p. 5.

¹³⁵ DOERINGER P.B. and PIORE M. (1971). *International Labor Markets and Manpower Analysis*, Lixington D.C. Heath.

¹³⁶ GASQUET C., MORA V. et LOPEZ A. (26-27 mai 2005). Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme ? dans GIRET J.-F. et al., Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales dans l'analyse du marché du travail, XII^e journée d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Céreq, Toulouse, p. 54., [en ligne], http://www.cereq.fr/pdf/05%20-%20Gasquet_Mora_Lopez.pdf, consulté le 17 février 2009.

3.1.8 La théorie des attitudes

Démystifiant le discours confiant à l'école la mission de pourvoir à l'égalité des chances, Bowles¹³⁷ et Gentis ont soutenu que l'école reproduit les inégalités entre les classes sociales. L'école est liée aux structures de production capitaliste et reproduit les rapports de domination et de soumission présents au sein de la société. La structure de relation sociale dans l'éducation est reproduite dans la hiérarchie et la division du travail. L'école développe des comportements d'obéissance, de soumission. Elle véhicule des valeurs et des idées dont le but est de faire accepter l'ordre établi. La formation prépare à la division du travail et développe des attitudes conformistes. Dominée par le pouvoir de l'argent, l'école a une double mission :

- 1- préparer le prolétaire à des tâches d'exécution ;
- 2- former les groupes supérieurs aux fonctions d'encadrement, de création et d'innovation.

3.1.9 La théorie de l'appariement

Le marché du travail est le lieu où se nouent des relations d'emploi. « *Il ne s'agit plus de spécifier un processus d'échange mais un processus d'appariement entre des agents complémentaires assimilables à des ensembles invisibles de caractéristiques hétérogènes* »¹³⁸. Le nombre d'embauches est le résultat d'une rencontre entre les emplois disponibles et les demandeurs d'emploi. « *La fonction d'appariement mesure simplement l'efficacité du processus de rencontre entre les employeurs et les offreurs de travail* »¹³⁹. La théorie de l'appariement de Jovanovic¹⁴⁰ suppose que chaque couple individu-poste de travail génère une productivité particulière. Le niveau de productivité est déterminé par le couple poste-caractéristiques¹⁴¹ de l'individu. Si les individus répondent à toutes les

¹³⁷BOWLES S. and GENTIS H. (1976). *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of America Life*. New York, N.Y., Basic Books.

BOWLES S. and GENTIS H. (November 8, 2001). *Schooling in Capitalist America Revisted*, [en ligne] <http://www.umass.edu/preferen/gintis/soced.pdf>, consulté le 17 février 2009.

¹³⁸BERTON F. (26-27 mai 2005). L'articulation formation-emploi dans la valorisation salariale des compétences. Résultats d'une enquête auprès des étudiants salariés du Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris, XII^e journée d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Céreq, Toulouse, p.62, [en ligne] <http://www.cereq.fr/pdf/06%20-%20Berton.pdf>, consulté le 17 février 2009.

¹³⁹CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2001). *Le marché du travail*, Éditions, De Boeck Université, Bruxelles, p. 442.

¹⁴⁰JOVANOVIC B. (1979). « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, 87, 972-990

¹⁴¹BRUYERE M. «Appariement entre compétences acquises et compétences requises : rôle de l'expérience » dans GIRET J.-F. et al. (26-27 mai 2005). Construction et valorisation des compétences : l'apport des études longitudinales. XII^e journée d'études sur les données longitudinales dans l'analyse sur le marché du travail, Céreq, Toulouse.

obligations de l'emploi et s'adaptent très bien aux emplois proposés, il y a un bon rapport entre l'offre et la demande. Dans ce cas, le marché du travail fonctionne bien. Souvent, cet ajustement parfait ne se produit pas parce que « *les travailleurs sont hétérogènes et l'information ne circule jamais parfaitement* »¹⁴². L'appariement entre l'offre et la demande de travail est plus difficile en milieu rural qu'en milieu urbain et varie selon la densité¹⁴³ du marché. La densité du marché du travail favorise l'appariement entre l'offre et la demande, modifie les stratégies de prospection des demandeurs d'emploi, agit sur « *les modalités d'intermédiations sur les marchés locaux de travail* »¹⁴⁴ et augmente la concurrence entre les offreurs de travail. Les salariés ruraux entretiennent des relations plus stables à l'emploi que les travailleurs urbains même si les salaires qui y sont pratiqués sont plus faibles. Un travailleur rural a moins de possibilité de laisser un appariement¹⁴⁵ en cours que son collègue urbain.

3.1.10 La théorie du filtre et de la sélection

Des individus de même niveau de formation perçoivent des salaires différents. La théorie du capital humain de Gary Becker¹⁴⁶ n'explique pas tous les paramètres liés à la détermination du salaire d'une personne insérée dans la structure de production. Le capital cognitif trouve sa substance concrète dans l'entreprise. Les compétences cognitives prédisent la capacité productive d'un individu mais elles doivent être confrontées à la réalité de l'entreprise pour qu'elles puissent être socialement reconnues et avoir une valeur marchande. L'éducation, en dehors de l'organisation, est virtuelle. « *Le produit éducatif est un potentiel dont les qualités dépendent de la future situation de travail avec incertitude interdisant un calcul économique en termes de probabilité* »¹⁴⁷. La formation indique une potentialité. « *L'éducation et la formation ne conditionnent pas directement le niveau de productivité, mais jouent le rôle d'indicateur de la productivité potentielle des différents travailleurs* »¹⁴⁸. Pour Arrow¹⁴⁹, la formation ou le diplôme apporte des informations sur la qualité de celui qui le détient (intelligence, capacité de

¹⁴² CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2001). *Op. cit.* p. 442.

¹⁴³ THISSE J.-F. and ZENOU Y. (2000). "Skill mismatch and unemployment" *Economics Letters*, 69, 415-420.

¹⁴⁴ BLANC M., CAHUZAC E et al. (2005). L'appariement de l'offre et de la demande sur les marchés locaux du travail : une comparaison entre espaces ruraux et espaces urbains, p. 27, [en ligne], http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=RPVE_444_0019, consulté le 12 mars 2003.

¹⁴⁵ GAIGNE C. (s.d.). *Appariement et stabilité de relation d'emploi dans les espaces ruraux*, (UMR INRA-INESAD), [en ligne] http://www2.dijon.inra.fr/esr/publications/docs/WP2000_4.pdf, consulté le 12 mars 2009.

¹⁴⁶ BECKER S. G. (1993). *Op. cit.*

¹⁴⁷ HUGON P. (2005). La scolarisation et l'éducation : facteurs de croissance ou catalyseurs de développement. *Mondes en développement*, Vol. 33-2005/4-n°132, p. 16. [en ligne], http://cairn.webnext.com/load_pdf.php?ID_ARTICLE=MED_132_0013

¹⁴⁸ GUILLEMIN H. et MOULE M. (1993). *Le marché du travail. Salaires et emplois dans les théories économiques*, Éditions EYROLLES, Paris, p. 110.

¹⁴⁹ ARROW K.J. (1973). *Higher Education as Filter*, *Journal of Public Economics*, Vol. 2, pp. 193-216.

travail). L'éducation n'a pas pour finalité d'augmenter la capacité des individus mais de les identifier pour mieux les filtrer. Le système éducatif filtre les individus en fonction de ses besoins. Le système éducatif remplit une fonction de sélection. « *Cette fonction est essentielle dans la filiation marxiste selon laquelle l'école pourvoit aux besoins du système productif en orientant, sélectionnant et façonnant la population* »¹⁵⁰. L'école est un réducteur d'incertitude lors de la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi (recrutement). L'éducation est un indicateur pour celui qui recrute. « *L'école jouerait plutôt un rôle de filtre des capacités des agents* »¹⁵¹. Par la fonction de filtre, l'école sélectionne et décerne un label¹⁵² de qualité.

3.1.11 La théorie de la prospection de l'emploi

Celui qui est à la recherche d'un emploi est à la fois à la recherche de l'information sur l'emploi. « *Les demandeurs d'emploi sont en même temps des demandeurs ou des chercheurs d'informations sur les emplois* »¹⁵³. Le demandeur d'emploi s'interroge sur la nature et la qualité des offres d'emploi relatives à son champ de compétence. Il se pose des questions sur la localisation géographique des postes à pourvoir, sur la rémunération et les conditions de travail. Le niveau de formation du demandeur d'emploi constitue pour lui un élément important pour avoir accès et décrypter les informations disponibles sur les offres d'emploi. Lire les annonces parues dans les journaux, rédiger et envoyer un curriculum vitae requièrent de celui qui est à la recherche d'un emploi un niveau d'accumulation de capital humain. La prospection des informations relatives aux emplois disponibles a un coût pour le demandeur d'emploi, il est amené à faire un arbitrage entre rester au chômage et investir son temps et son argent à la conquête de l'emploi qu'il souhaite avoir. Il collecte un maximum d'informations tout en s'assurant que la qualité et le coût d'accès à ces informations lui soient favorables. Le demandeur d'emploi est, par essence, un consommateur d'informations liées aux offres d'embauche. Il adopte un comportement rationnel en comparant les diverses offres, les conditions de travail et les salaires. « *Le demandeur d'emploi arrêtera sa prospection lorsque le coût supplémentaire (...) s'égalisera avec la perspective de gain supplémentaire* »¹⁵⁴.

¹⁵⁰ LAMARCHE T. (2006). « L'éducation, un secteur économique en construction ? » dans LAMARCHE T. (coord.), *Capitalisme et éducation*, Éditions Nouveaux Regards, Paris, p.14.

¹⁵¹ HUGON P. (2006). « Que produit l'éducation ? », dans LAMARCHE T. (coord.), *Capitalisme et éducation*, Nouveaux Regards, Paris, p. 37.

¹⁵² CEDEFOP (s.d). « Peut-on attribuer une valeur financière à la compétence ? », dans *Formation Professionnelle*, n°14, Revue Européenne, [en ligne], http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/125/14_fr_editorial.pdf, consulté la 13 mars 2009.

¹⁵³ GUILLEMIN H. et MOULE M. (1993). *Op. cit.*, p. 111.

¹⁵⁴ GUILLEMIN H. et MOULE M. (1993). *Ibid.*, p. 112.

3.1.12 La théorie de l'engorgement

Les étudiants choisissent leurs filières d'études en tenant compte de la rémunération et des disponibilités d'emplois au cœur du secteur professionnel. Le marché du travail influence le choix des filières d'études à travers les salaires pratiqués dans les branches professionnelles. « *Les salaires anticipés par les individus ont un rôle essentiel dans les études supérieures* »¹⁵⁵. Il y a une relation entre l'investissement éducatif et le marché du travail. Un secteur économique porteur à un moment donné a un effet attractif et porte les étudiants à choisir les filières d'études correspondantes ou connexes. « *La répartition des étudiants, par exemple, dans les différentes universités dépend des avantages comparatifs de ces dernières en terme de salaires espérés et de travail disponible dans les secteurs professionnels correspondants* »¹⁵⁶.

L'afflux des étudiants dans certaines filières s'explique par les revenus espérés sur le marché du travail. Cette affluence aboutit à l'engorgement de certaines filières et provoque la pénurie de main-d'œuvre dans d'autres. Cette situation crée, à moyen terme, un déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée. Il y a donc pénurie de main-d'œuvre d'un côté et de la surabondance d'un autre côté. Pratiquement, l'effet attractif des salaires, à un moment donné, dans un segment du marché du travail, se traduit, à moyen terme, par un nombre élevé de diplômés et de demandeurs d'emploi pour des offres d'emplois de plus en plus restreintes. La demande de travail devient supérieure aux offres d'emploi vu que ces offres tendent à diminuer au fur et à mesure que la demande de travail augmente, ce qui se traduit par une baisse de salaire du fait de l'effet de l'engorgement¹⁵⁷. L'engorgement tire le salaire vers le bas. De l'autre côté, les secteurs professionnels dont les formations correspondantes et associées ont été méprisées, voire rejetées, connaissent, avec l'accroissement des activités, une pénurie de main-d'œuvre. Dans ces secteurs, l'offre d'emploi devient supérieure à la demande d'emploi ; dans ce cas, les salaires augmentent. Ici, la loi de l'offre et de la demande est favorable aux travailleurs.

« Les salaires jouent un effet d'attraction apparaissant pour certaines carrières quand une pénurie de main-d'œuvre se produit dans certains secteurs professionnels. Une fois la pénurie couverte, l'effet de demande se poursuit à cause d'un délai de perception de la situation par les individus. Ceci entraîne petit à petit une surproduction de jeunes diplômés. Cette

¹⁵⁵ JAOU-GRAMMARE LAMETA M. (2007). Cliométrie de l'engorgement en France. Évaluation théorique et empirique, Université de Montpellier I, Faculté des sciences économiques, p. 3.

¹⁵⁶ JAOU-GRAMMARE LAMETA M. (2007). Ibid., p. 6.

¹⁵⁷ DIEBOLT, C. (2001). « La théorie de l'engorgement », *Économie Appliquée*, 54, (4), pp. 7-31.

situation déséquilibrée détourne les étudiants vers d'autres secteurs d'éducation et peut causer une nouvelle pénurie. Finalement, il résulte une cyclicité en fonction de la disponibilité du travail. »¹⁵⁸

Le signal envoyé par le marché du travail à travers les salaires pratiqués dans les filières professionnelles pousse un grand nombre d'étudiants à choisir les filières d'études qui y sont correspondantes alors qu'ils les ont jusque-là méprisées. La baisse et la reprise d'activité dans un secteur économique ont des effets sur les choix des filières d'études des étudiants. Les salaires pratiqués sur le marché du travail canalisent et orientent le choix des filières d'études. En suivant les tendances et le niveau de salaire pratiqué dans les filières professionnelles, les étudiants font le choix des filières de leurs études en obéissant à l'effet balancier et en se penchant toujours du côté de la filière professionnelle où le poids salarial est plus lourd. La saturation d'une filière a pour conséquence directe le chômage et le déclassement pour les diplômés de cette filière. Cet engorgement permet à la filière qui a été rejetée de devenir attractive. Après un certain temps, la filière attractive se trouve dans une situation d'engorgement et l'autre prend la relève, ainsi de suite. Donc, alternativement, les filières professionnelles et les filières d'études qui y sont associées, au regard du salaire et selon la perception des étudiants, s'inscrivent conjoncturellement dans un cycle d'attraction et de saturation, d'attirance et d'engorgement.

3.1.13 Le capital humain comme théorie de la croissance et du développement

Tenant compte de l'impact de l'éducation sur l'ensemble du comportement des individus en interaction continue, l'analyse économique du fait éducatif ne peut pas se cantonner au seul effet microéconomique de l'investissement éducatif. Le capital humain, au regard de l'analyse macroéconomique, fait référence à l'ensemble des aptitudes, connaissances acquises, caractéristiques individuelles et compétences dont dispose une nation en vue d'assurer le bien-être personnel, social et la croissance économique au niveau global¹⁵⁹. « *La production d'une entreprise dépend non seulement du capital humain de ses employés, mais aussi du capital humain moyen dans l'ensemble de l'économie* »¹⁶⁰.

¹⁵⁸ JAOUL-GRAMMARE LAMETA M. (2007). *Op.cit.*, p. 6.

¹⁵⁹ Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) : (s.d.). Du bien-être des nations : le rôle du capital humain et social, [en ligne], <http://www.oecd.org/dataoecd/25/272671086.pdf>, consulté le 15 juillet 2008.

¹⁶⁰ BAUDELLOT C. et LECLERCQ F. (sous la direction de) (2005). *Les effets de l'éducation*, La Documentation Française, Paris, p. 155.

Denison¹⁶¹, à partir des données empiriques collectées et analysées dans les années 1960, a estimé que la croissance économique aux États-Unis était largement due ou imputable à l'accroissement des capacités productives des actifs dont le niveau de formation avait amélioré et grâce au progrès de la connaissance et le niveau élevé d'éducation de la population. Psacharopoulos¹⁶² a montré que le taux de rentabilité de l'éducation est élevé. L'enseignement primaire est plus rentable dans les pays en développement. L'apport de l'éducation au développement économique sera appréciable si les personnes formées sont effectivement insérées dans les circuits de la production. « *La contribution de l'éducation à la croissance en Afrique subsaharienne est ainsi environ cinq fois inférieure à celles des régions plus performantes* »¹⁶³. La faible contribution de l'éducation à la croissance économique dans les pays en développement s'explique, en partie, par le fait que les gens les plus diplômés occupent des postes administratifs dans la fonction publique. Ils laissent les entreprises et les universités aux gens les moins motivés.

L'approche macroéconomique de l'éducation tient compte des externalités¹⁶⁴ liées à l'accumulation de savoirs afin d'aboutir à une explication endogène de la croissance économique. Les théoriciens¹⁶⁵ de la croissance endogène, en faisant une « *analyse explicite des déterminants de long terme de l'augmentation de la productivité* »¹⁶⁶, dépassent le modèle de croissance exogène de Robert M. Solow. L'endogénéisation du progrès aboutit à la prise en compte de « *l'existence des externalités dans l'accumulation des connaissances*

¹⁶¹ DENISON E.F. (1968). « *Why growth rates differ: Postwar experience in nine western countries* », The Brookings Institution, Washintong.

¹⁶² PSACHAROPOULOS G. (oct. 1981). « *Returns to Education: An Updated International Comparison* » in *Comparative Education*, Vol. 17, No 3, pp. 321-341, [en ligne] <http://alihme.wikispaces.com/file/view/Psacharopoulos-comparative+education-1981.pdf>, consulté le 17 février 2009.

¹⁶³ ORIVEL F. (1999). « Education et développement » dans BOURDON J. et THELOT C. (Coord.). *Éducation et formation. L'apport de la recherche aux politiques éducatives*, CNRS ÉDITIONS, Paris, p. 223.

¹⁶⁴ « L'externalité ou effet externe est ce concept qui permet de rendre compte des interdépendances, hors du marché, entre fonctions d'utilités individuelles. Quand le produit social d'une activité est supérieur au produit privé de cette activité, se manifeste une externalité *positive*. Quand le coût social lié à une activité est supérieur au coût privé supporté par cette activité, se manifeste une externalité *négative* ». Cette citation est extraite d'un texte préparé par ZUINDEAU B. (21-22 avril 1999). L'analyse des externalités environnementales. Un essai régulationniste, Communication effectuée aux sixièmes journées de l'IFRESI à Lille, p. 3. [en ligne], http://webu2.upmf-grenoble.fr/regulation/Groupes_de_recherche/RST/regsecpdf/zuideau.pdf, consulté le 26 mai 2009.

¹⁶⁵ ROMER P. (1990). « Endogenous Technological Change », in *Journal of Political Economy*, vol. 98, pp. S71-S102.

LUCAS R. (1988). « On the Mechanics of Economic Development », in *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, pp. 3-42.

¹⁶⁶ AMABLE B. (novembre 2002). Un survol de la théorie de la croissance endogène, Université Paris X et CEPREMAP, p. 1.

[et] (...) de rentes de monopoles permettant de financer de nouvelles connaissances »¹⁶⁷. Dans le modèle de Lucas « la production est fonction du capital physique et du capital humain »¹⁶⁸. Le stock de capital de savoirs incorporés à l'individu ayant une valeur économique est une source de croissance. Pour Robert Solow¹⁶⁹ la production d'un pays est la résultante d'une combinaison main-d'œuvre/capital en ayant recours à une technologie en usage dans une période donnée. L'analyse de Solow esquive la source de la croissance à long terme. « La croissance de la main-d'œuvre, le taux d'épargne et la technologie constituaient des facteurs qu'il fallait mesurer séparément, hors du système économique »¹⁷⁰. La croissance apparaît comme une conséquence du progrès technologique et ce progrès est exogène, il est « une manne du ciel ». De plus, la technologie est un bien public, tout le monde peut y accéder gratuitement. Dans le modèle de Solow, « le rendement du capital diminue et avec lui la possibilité d'une amélioration capital/main-d'œuvre »¹⁷¹. La croissance semble être déterminée par un facteur résiduel et le rendement, dans son approche, est décroissant. « La théorie traditionnelle de la croissance considérait l'accumulation du capital immatériel comme exogène et en ignorait les motivations économiques »¹⁷².

Le modèle de la croissance endogène accorde une place de choix à l'intervention de l'État dans l'économie. Le progrès technique est conditionné par les efforts de recherche consentis et par l'accumulation du capital éducatif de la collectivité. L'originalité du modèle de croissance endogène réside dans la prise en compte des facteurs qui vont au-delà du capital physique. Ces facteurs sont : « le capital public d'infrastructure, le capital humain et le capital de connaissances technologiques »¹⁷³. « Les théories de la croissance endogène

¹⁶⁷ GRENET J. (18 jan. 2007). TD 11. La Croissance Endogène (Paul Romer), TD d'Économie, École Normale Supérieure, année 2007-2008., p. 1. [en ligne], <http://www.jourdan.ens.fr/grenet/TD11.pdf>, consulté le 8 août 2008.

¹⁶⁸ BAUDELLOT C. et LECLERCQ F. (sous la direction de) (2005). *Op cit.*, p. 155.

¹⁶⁹ SOLOW R. (1956). « A Contribution to the Theory of Economic Growth », *Quarterly Journal of Economics*, pp. 65-94.

¹⁷⁰ HANEL P. et NIOSI J. (avril 1998). La Technologie et la croissance économique: survol de la littérature, traduit de l'anglais, p. 8, [en ligne], <http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/Collection/Statcan/88F0017M/88F0017MIF1998005.pdf>, consulté le 9 août 2008.

¹⁷¹ HANEL P. NOISI J. (avril 1998). *Ibid.*, p. 9.

¹⁷² RALLE P. (1999). « Croissance, formation et accumulation du capital humain » dans BOURDON J. et THELOT C. (Coord.). *Éducation et formation. L'apport de la recherche aux politiques éducatives*, CNRS, Paris, p. 209.

¹⁷³ EPINGARD P. (1999). *Op. cit.*, p. 127.

intègrent l'impact du capital humain à partir des facteurs d'innovation technologique endogène et des facteurs d'acquisitions des technologies exogènes »¹⁷⁴.

Les théoriciens¹⁷⁵ de la croissance expliquent le progrès économique par quatre facteurs fondamentaux :

1- L'innovation et l'adaptation technologique sont les moteurs de la croissance

« La genèse du savoir et de la technologie suppose que la production globale d'une économie ne repose pas uniquement sur la somme des entrées utilisées par les entreprises (main-d'œuvre, capital humain, capital productif et entrées de la R&D) mais aussi sur l'ensemble des résultats issus des travaux de recherches et de développement entrepris par l'univers des entreprises. »¹⁷⁶

2- L'innovation technologique est produite pour une large part au sein des entreprises ;

« Le progrès technique, à la base de la croissance, (...) résulte des décisions d'investissements réalisés par les agents économiques, en termes de dépenses publiques liées à la recherche fondamentale, à l'éducation et à la formation, de dépenses privées de recherche et développement des entreprises pour la mise au point et la commercialisation et d'innovation de produits et de procédés, d'adoption de nouveaux équipements, de nouvelles structures d'organisation, d'apprentissage pour l'obtention de savoir-faire technique, etc. »¹⁷⁷

3- Toute innovation nouvelle précipite la désuétude des technologies existantes ainsi que les qualifications et savoir-faire qui y sont associés (destruction créatrice de Schumpeter). Toute innovation donne naissance à un nouveau produit. On distingue deux types d'innovations : innovations incrémentales et innovations radicales. Les premières, par le biais des petits changements incessants, visent à améliorer graduellement l'état de la technique et du produit. Cette innovation est illustrée par l'amélioration des effets thérapeutiques d'un médicament. La deuxième est la destruction créatrice de Schumpeter pour qui l'innovation est une rupture sans concession avec les techniques utilisées antérieurement. Les innovations

¹⁷⁴ HUGON P. (2005). *Op. cit.*, p. 16,

¹⁷⁵ AGHION P. et COHEN E. (2004). *Op. cit.*

¹⁷⁶ HANEL P. NOISI J. (avril 1998). *Ibid.*, p. 12.

¹⁷⁷ ENCAOUA D. et al. (avril 2001). Les Enjeux Économiques de l'Innovation, Bilan Scientifique du Programme du CNRS, p. 5, [en ligne], <http://www.cgs.ensmp.fr/publications/sitearticleconception1/EncaouaForayHatchuelMairesse2001rapportenjeuxcoqi.pdf>

radicales, par leurs dimensions, apportent un changement profond et occasionnent l'émergence de nouvelles connaissances. Les innovations radicales sont des innovations "macro" et, à certains égards, constituent un choc pour l'économie. Elles ont des impacts sur l'ensemble de l'économie. Les innovations radicales peuvent être assimilées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication qui ont révolutionné et ont un impact majeur sur l'ensemble des branches de l'activité économique. Les innovations incrémentales sont des innovations mineures qui, « *prises isolément, n'affectent que marginalement l'économie, et qui donnent lieu à une amélioration régulière de la productivité* »¹⁷⁸. Les recherches visant à améliorer la qualité d'un produit ou les effets thérapeutiques d'un médicament sont assimilées à des innovations incrémentales.

4- Le stock de connaissances accumulées conditionne « *l'aptitude des pays à innover et/ou à rattraper les pays les plus avancés* »¹⁷⁹. Les inégalités de niveaux de développement économique constatées entre les pays sont, en partie, dues à la taille et au stock de connaissances accumulées, à leur système et politique de R&D. Elles dépendent également des investissements nationaux et des politiques mises en œuvre telles que les dépenses dans l'enseignement supérieur, la protection de la propriété intellectuelle et l'ouverture à la concurrence internationale. Ces éléments interagissent et ont des répercussions sur la capacité d'innovation de tous les secteurs de l'économie.

Les investissements et la qualité de l'éducation conditionnent le travail hautement qualifié susceptible d'engendrer le progrès technique. Il y a « *une complémentarité entre éducation et progrès technique* »¹⁸⁰. Cette complémentarité, quand elle est exploitée à bon escient, est un stimulant de la croissance qui, elle-même, est le carburant du développement socioéconomique.

Le potentiel d'innovation d'un pays est le résultat des investissements dans le secteur générateur de croissance. La capacité nationale d'innovation¹⁸¹ est le potentiel d'un pays -à la fois comme entité politique et économique- de produire et de commercialiser un flux de technologies novatrices à un moment donné. À ce titre, la capacité nationale d'innovation est

¹⁷⁸ AMABLE B. (novembre 2002). *Op. cit.*, p. 14.

¹⁷⁹ AGHION P. et COHEN E. (2004). *Op. cit.* p. 19.

¹⁸⁰ AGHION P. et COHEN E. (2004). *Ibid.*, p. 20.

¹⁸¹ FURMAN J.L., PORTER M.E. and STERN S. (S.d.). Understanding the Drivers of National Innovative Capacity, [en ligne], <http://people.bu.edu/furman/html/research/files/innovative%20Capacity%20-%20Best%20Paper%20Proceedings.pdf>, consulté, le 8 août 2008.

étroitement liée à une série d'investissements fondamentaux, des politiques et des ressources qui déterminent l'ampleur et le succès de l'effort d'innovation dans un pays donné. La capacité nationale d'innovation est alors définie comme le potentiel d'une économie à produire et à commercialiser des innovations pertinentes à un moment donné. Le niveau de R&D dépend du stock de connaissances accumulées, des compétences, des talents, des scientifiques et techniciens qui sont engagés dans la production de nouvelles technologies.

Quel que soit le pays et son niveau de développement technologique, l'éducation, au sens large, et la recherche sont considérées comme des facteurs de croissance. L'attitude d'un pays et l'effort qu'il déploie dans la R&D varie selon qu'il est proche ou loin de la frontière technologique¹⁸² (États-Unis). Un pays proche de la frontière technologique, (Allemagne, France) a intérêt à investir dans l'enseignement supérieur en vue d'avoir plus de chercheurs et de talents, et encourager la recherche et le développement pour assurer sa croissance économique. Un pays loin de la frontière technologique (Haïti, République Dominicaine, Chili), pour connaître la croissance, a intérêt et doit imiter les technologies introduites antérieurement dans les pays développés. Ici, la R&D vise à adapter les découvertes faites dans les pays technologiquement avancés aux situations géographiques et socioéconomiques locales (innovations incrémentales). La complémentarité entre éducation et progrès technique doit être visible au niveau de la politique économique d'un pays qui conduit une politique de croissance. Un pays qui veut atteindre la croissance doit : subventionner la R&D et aider à l'équipement des laboratoires des entreprises innovantes ; avoir une politique de droit de propriété sur l'innovation ; améliorer qualitativement le système national d'éducation et de formation ; fluidifier le marché du travail en fournissant des informations pertinentes sur l'offre et la demande du travail hautement qualifié.

Malgré qu'un effort remarquable ait été consenti ces dernières années au niveau international pour améliorer quantitativement et qualitativement l'offre éducative en vue d'assurer la croissance économique des pays, certains auteurs¹⁸³ estiment discutables le lien supposé entre éducation et croissance. Pour N. Altinok¹⁸⁴ les indicateurs qualitatifs du capital

¹⁸² AGHION P. et COHEN E. (2004). *Op. cit.*

¹⁸³ PRITCHETT L. (2001). "Where has all the education gone?" in *World Bank Economic Review*, vol. 15, p. 367-391.

¹⁸⁴ ALTINOK N. (1998). Capital humain et croissance : l'apport des enquêtes internationales sur les acquis des élèves (à paraître dans *Économie Publique*, n° 18, juin 1998), [en ligne], http://altinok.nadir.neuf.fr/fichiers/altinok_ecopub.pdf, consulté le 17 février 2009.

humain, prenant en compte la dimension endogène de l'éducation, permettent de trouver des liens entre éducation et croissance.

« Au final (...) les indicateurs qualitatifs du capital humain permettent d'expliquer la croissance économique des pays entre 1960 et 2000. L'estimation de la contribution de l'éducation à la croissance est significative, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. »¹⁸⁵.

Même si certains auteurs¹⁸⁶ ont pu montrer qu'il y a des difficultés pour mesurer les effets du capital humain sur la croissance, il est un fait qu'aucun pays, sauf certains pays pétroliers, ne connaît le développement sans des investissements et des efforts accrus dans le champ éducatif. Le développement ne se résume pas à la croissance du PIB, il est un phénomène total et global. Pour y arriver, l'éducation dans ses différentes dimensions est nécessaire. *« L'éducation est donc à la fois cause et conséquence du processus de développement, et en même temps, elle constitue un facteur d'amélioration des autres dimensions. »¹⁸⁷.* Il y a lieu de reconnaître que l'éducation n'est pas suffisante pour assurer la croissance. La croissance exige des entrepreneurs, des investissements en infrastructure, d'une administration efficace, du crédit financier et bien entendu des centres de recherche et de formation de qualité. *« La croissance repose en effet sur l'interaction des différents facteurs de production et en l'absence de certains, notamment des investissements en capital physique et des entrepreneurs, peut diminuer de façon importante l'effet de l'éducation »¹⁸⁸.*

Face aux défis du développement économique, les pays réagissent différemment quitte à priver une bonne partie de la population des ressources nationales pour avoir une croissance continue (Chine) ou instaurer un système dual par l'accélération d'une société à deux vitesses (Inde). En Amérique latine, le Brésil et le Mexique ont privilégié l'éducation élitiste en mettant l'accent sur la formation supérieure et la recherche en laissant une large partie de la population non alphabétisée, ce qui explique, en partie, la croissance déséquilibrée des États du Brésil et du Mexique. Certains pays de l'Asie ont mis l'accent sur l'enseignement¹⁸⁹ primaire, universel et de bonne qualité, au moment où l'économie n'était pas sophistiquée, ils ont connu une

¹⁸⁵ Ibid., p. 1.

¹⁸⁶ PRITCHETT L. (2001). Op. cit.

¹⁸⁷ ORIVEL F. (mars 2005). Les économistes et l'éducation, Iredu/CNRS, Université Bourgogne, p.7, [en ligne], <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/08/60/36/PDF/05009.pdf>, consulté le 17 février 2009.

¹⁸⁸ ORIVEL F. (1999). Op. cit., p. 223.

¹⁸⁹ MINGAT A. (1997). « Qu'ont fait en éducation les pays d'Asie qui ont réussi sur le plan économique ? », dans *Les Notes de l'irédu*, Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation, 2/9, [en ligne] <http://www.fastef-portedu.ucad.sn/ceseai/iredu/notes/note972.pdf>

croissance forte. Dans un pays comme Haïti, l'effet de l'éducation sur la croissance paraît faible. Les cadres les plus doués veulent trouver un emploi dans la fonction publique, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales ou à l'étranger. Pour la plupart des cadres haïtiens, les secteurs productifs et marchands de l'économie du pays constituent un moyen d'insertion par défaut. Il y a lieu également de signaler que l'apport de l'éducation à la croissance dans un pays pauvre comme Haïti est faible du fait que l'enseignement supérieur n'a pas de moyens pour retenir les chercheurs les plus doués. Dans ce cas, les innovations incrémentales et les démarches visant à adapter et à imiter les technologies et procédures de travail ayant fait leurs preuves dans les pays développés sont difficiles voire compromises. Comme l'ont prouvé les modèles indien et chinois, une économie d'imitation recourant aux pratiques d'innovations incrémentales ne peut se faire sans des chercheurs et sans un enseignement supérieur de qualité. Un pays dont l'économie est caractérisée par une phase de rattrapage doit développer son potentiel d'imitation pour accroître sa productivité.

3.3 Définitions conceptuelles

Le concept met en opposition deux courants de pensée en philosophie : les rationalistes et les empiristes. Il peut être considéré comme une abstraction, une pensée ou un outil de connaissance. Il se définit par sa compréhension, son extension, son extrapolation et son champ d'application. Un concept est la représentation générale et abstraite que l'on fait d'un objet. Les concepts prennent des contenus larges ou réduits. Si l'on veut rendre justice à un concept et pour ne pas le contenir dans une définition lapidaire, il convient, écrit A. Desreumaux (A.), de « *développer l'analyse de la pluralité de ses dimensions ou significations, de ses composantes et de ses niveaux d'appréciations* »¹⁹⁰. À l'instar de la matière vivante, les concepts naissent, grandissent et périssent.

3.2.1 Éducation

L'éducation, écrit le Petit Robert, est la « *mise en œuvre des moyens propres à assurer la formation et le développement d'un être humain* »¹⁹¹. Par l'éducation, la société assure sa pérennisation, son renouvellement et son développement. L'action éducative permet à l'homme de passer d'un stade instinctuel à un stade rationnel. Au stade du développement des civilisations humaines, l'éducation représente un vaste secteur d'activité embrassant un ensemble de chantiers, d'aspects et d'institutions dont la finalité est l'adaptation d'un plus

¹⁹⁰ DESREUMAUX A. (1993). *Stratégie*, Éditions Dalloz, Paris, p. 9.

¹⁹¹ JOSETTE R.-D., ALAIN R. (sous la direction de), (2006). *Le Petit Robert de la langue française 2006*, Dictionnaire Le ROBERT, Paris., p. 837.

grand nombre de gens possibles à leur environnement tout en assurant leur développement physique, intellectuel, psychologique et moral.

Pour Durkheim¹⁹², l'éducation met en présence deux générations : une génération d'adultes et une génération de jeunes. La première exerce une action sur la seconde. Selon le père fondateur de la sociologie française, l'éducation consiste en une socialisation organisée de la jeune génération. Elle vise à créer et développer un être social qui est différent de l'être individuel. L'individu est divisible après avoir fréquenté l'institution scolaire. L'entreprise éducative se préoccupe non seulement de développer l'organisme individuel dans le sens marqué par la nature mais aussi elle participe à faire naître dans l'homme un être nouveau. Cette vertu créatrice est, d'ailleurs, un privilège spécial de l'éducation humaine. Étant une fonction essentiellement sociale, l'État ne peut pas se dégager du champ éducatif, soutient Durkheim. L'éducation est une entreprise sociale qui exige la mobilisation de la collectivité. « *L'éducation est aussi une expérience sociale, au contact de laquelle l'enfant se découvre, enrichit ses rapports avec les autres, acquiert les bases de la connaissance et du savoir-faire.* »¹⁹³

Le système d'enseignement remplit, selon P. Bourdieu¹⁹⁴, une fonction proprement culturelle, une fonction plus spécifiquement sociale et une fonction économique. Le système d'enseignement s'est vu attribuer la mission de transmettre de génération en génération tout ce qui fait partie du fond historico-culturel de la nation. La transmission des valeurs partagées par la collectivité contribue à protéger et conserver le patrimoine culturel de celle-ci.

L'éducation est tout processus qui assure ou permet graduellement aux êtres humains d'avoir accès à la culture. Elle met, aussi tôt que possible, la génération présente en relation avec la génération future. Elle constitue pour la génération descendante un acte socioculturel et historique d'une importance capitale qui la porte, dans une certaine mesure, à se sentir héritière ou dépositaire des valeurs, faits et gestes de la génération ascendante, quitte à les corriger ou à les rejeter. À travers l'école, l'éducation est souvent perçue comme un contrat de génération parce qu'elle tend à perpétuer certains éléments qui, pour un groupe social, sont considérés

¹⁹² Durkheim E., (1997). *Éducation et sociologie*, 6^{ème} éd., Paris, Quadrige/ PUF.

¹⁹³ DELORS J. et al. (1995). L'éducation : un trésor caché dedans, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle, p. 21. [en ligne] http://www.unesco.org/delors/delors_f.pdf, consulté le 8 avril 2009.

¹⁹⁴ BOURDIEU P. « Fins et fonctions du système d'enseignement », dans *les cahiers de l'I.N.A.S.*, numéro consacré au compte rendu d'un colloque sur la finalité de l'éducation, 1^{er} trimestre 1967, vol. 1, pp. 25-31.

comme fondamentaux. L'action éducative est considérée comme l'une des activités du processus d'enculturation. « *L'éducation participe donc d'une forme de conditionnement socioculturel.* »¹⁹⁵

L'éducation est une activité à caractère social. En contribuant à forger le surmoi¹⁹⁶ de l'individu, l'éducation facilite son insertion à la société dans laquelle il vit, en lui transmettant les codes et usages du groupe. Cette fonction de socialisation se fait de façon intensive pendant l'enfance. Elle prépare l'individu à vivre en société. L'éducation, explique Émile Durkheim, est :

*« L'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour la vie sociale. Elle a pour objet de susciter et de développer chez l'enfant un certain nombre d'états physiques, intellectuels et moraux que réclament de lui et la société politique dans son ensemble et le milieu spécial auquel il est particulièrement destiné. »*¹⁹⁷

L'éducation doit permettre à chacun d'assurer son entrée dans la vie professionnelle et d'exercer ses droits et devoirs de citoyen. L'éducation est une exigence sociale. Elle est une construction de l'histoire et apparaît, de nos jours, comme un fait indissociable des sociétés humaines. Faure a écrit à propos de l'éducation ce qui suit :

*« Elle a contribué au destin des sociétés à toutes les phases de leur développement ; elle n'a cessé de se développer elle-même ; elle a été porteuse des plus nobles idéaux humains ; elle est inséparable des plus grands exploits individuels et collectifs de l'histoire des hommes, histoire dont elle reproduit assez fidèlement le cours, avec ses temps forts et ses temps faibles, ses élans, ses impasses, ses confluences et ses antinomies. »*¹⁹⁸

L'éducation doit fournir à l'économie les ressources humaines nécessaires à la production du travail, d'autant plus que la nouvelle « économie fondée sur la connaissance exige qu'une plus grande proportion des gens soit engagée dans des emplois hautement

¹⁹⁵ LOUIS-JUSTE (Louis –Juste) J. A. (oct.2003). *op. cit.*

¹⁹⁶ FREUD S. (1949). *Abrégé de Psychanalyse*, PUF, Paris.

¹⁹⁷ Durkheim É., *op. cit.*, p.12.

¹⁹⁸ FAURE E. et al. (1972). *Apprendre à être*, UNESCO, Fayard, Paris, p. 4.

qualifiés »¹⁹⁹. Il y a une relation mutuelle entre l'éducation et le progrès technique. « *Les progrès de l'éducation accompagnent ceux de l'économie et, par conséquent, l'évolution des techniques de production, sans qu'il soit toujours aisé de distinguer les causalités respectives dans la complexité des interactions.* »²⁰⁰ Les grands desseins économiques se sont toujours joints à une expansion de l'éducation. Elle participe au processus de transformation des pratiques professionnelles, améliore les techniques séculaires de production tout en faisant évoluer les traditions ancestrales. Selon les priorités définies, la politique éducative peut se situer dans une logique adaptative ou dans une perspective 'pratico-utilitariste' afin de répondre aux besoins de l'économie en termes de main-d'œuvre. En ce sens, tout l'effort s'oriente vers la formation de la main-d'œuvre, la qualification professionnelle, la promotion scientifique et technique. Dans une telle perspective, le rapprochement « *des besoins aux disponibilités prévisionnelles de la main-d'œuvre pour chaque catégorie* »²⁰¹ est nécessaire afin de trouver des liens positifs entre les sorties du système éducatif et le système productif.

Le système éducatif, par ses activités immenses et de recherche, devient lui-même un secteur productif. L'éducation est une activité pourvoyeuse d'emplois, et dans certains pays ou régions, elle est un service marchand qui tire les autres composantes de l'économie. Elle se situe, en termes budgétaires dans certains États, au second rang après les dépenses militaires. Avec le temps, l'éducation pénètre dans tous les compartiments de la vie sociale. Elle constitue une composante importante de tout effort de développement et de progrès humain et prend une place non négligeable dans l'élaboration des politiques nationales. « *L'éducation est une activité économique qui mobilise des ressources importantes.* »²⁰²

Après le succès par-ci, le recul par-là, l'éducation connaît une mutation à nulle autre pareille dans l'histoire de l'humanité. Elle est passée de la fonction de reproduction de la société et des rapports sociaux qui lui avait été assignée à une fonction de prévision. En se démocratisant, dans certaines sociétés, l'entreprise éducative devient, par la force des choses, prévisionnelle et tente de saisir les hommes dans leurs projets. « *Pour la première fois dans*

¹⁹⁹ PAUL J.-J., FRENAY M. et MEURIS G. (2008). « Les défis pédagogiques que pose l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur dans une société fondée sur la connaissance » dans HANHART S. et al (sous la direction de), *De la comparaison en éducation. Hommage à Soledad Perez*, L'Harmattan, Paris, p. 215.

²⁰⁰ FAURE E. et al. (1972). *Op. cit.*, p. xxv.

²⁰¹ GRAVOT P. (1993). *Op. cit.*, p. 194.

²⁰² PAUL J.-J. (2007). *Économie de l'éducation*, Armand Collin, Paris, p. 11.

l'histoire, l'éducation s'emploie consciemment à préparer les hommes pour des types de société qui n'existent pas encore. »²⁰³

Le système d'enseignement remplit également une fonction de différenciation et de hiérarchisation par la délivrance des certificats, des titres, des grades et des diplômes. « *L'éducation (...), différencie les individus, en leur donnant des niveaux de formation plus ou moins élevés qui les placent, au départ de leur existence d'adulte, à des degrés différents et qui conditionnent, dans une très large mesure, leur futur statut socioprofessionnel. »²⁰⁴*

En se laïcisant et en sortant de plus en plus de sa conception élitiste, l'éducation est maintes fois critiquée pour son inadaptabilité. Faute d'une politique éducative clairvoyante, les produits de l'éducation sont parfois en décalage par rapport aux besoins de l'économie et en déphasage au regard des exigences et des contraintes de la société. Dans beaucoup de cas, les produits de l'éducation institutionnalisée sont contestés par une masse d'individus qui, après avoir été éduqués, se rendent compte que les grades et titres qu'ils ont obtenus du système éducatif ne leur permettent pas d'accéder ni au prestige social ni à un emploi économiquement confortable, conditions nécessaires à leur intégration sociale. Aujourd'hui, de plus en plus, des voies²⁰⁵ s'élèvent pour qu'il y ait :

- a) une relation entre le système d'enseignement et l'appareil de production ;
- b) une plus grande fluidité au niveau de l'enseignement supérieur tout en créant des diplômes de cycle court afin de permettre à ceux qui veulent aller directement sur le marché du travail d'avoir un stock de capital intellectuel et de savoir-faire nécessaires à leur meilleure insertion professionnelle;
- c) des structures qui servent d'interface entre le système d'enseignement et l'appareil productif pour pouvoir agir sur les flux des diplômés et déterminer, dans une logique d'optimisation des ressources et au regard des plans d'investissement des entreprises et de l'environnement économique, les filières professionnelles à réorienter ou à créer et les filières générales à supprimer.

²⁰³ FAURE E. et al. (1972). *Op. cit.*, p. 14.

²⁰⁴ FOURNIER J. (1971). *Politique de l'Éducation*, Éditions du Seuil, Paris, p. 10.

²⁰⁵ BOULOS R. (22 janvier 2009). Discours d'Investiture du Président du Conseil National de la Chambre de Commerce, Port-au-Prince, Haïti.

3.2.1.1 Les agents de l'éducation

On entend par agents d'éducation tous les canaux institutionnels, formels ou informels qui concourent ou assurent l'action éducative. Les principaux agents d'éducation sont : la famille, l'école, la profession et le milieu.

Considérée comme la cellule de base de la société, la famille « *a longtemps été le principal agent d'éducation, avant qu'existent des institutions éducatives spécialisées* »²⁰⁶. La famille assure, pour une large part, la formation morale aux enfants en leur inculquant les principes de bonnes manières et de bonnes mœurs. Comme agent de socialisation, elle est, en partie, le lieu où l'on réalise avec intensité le conditionnement socioculturel de l'individu avec l'intériorisation progressive dans la mémoire de l'enfant des interdits et des principes fondamentaux partagés par le groupe. Elle remplit une fonction d'éveil et participe à la construction du surmoi de l'individu. Et Jacques Fournier d'écrire : « *C'est de la famille qu'on hérite son "sur-moi". C'est en son sein que l'on acquiert les comportements et les modes de penser qui caractérisent la culture nationale ou une catégorie sociale.* »²⁰⁷

L'hyperonyme *école* sert à désigner les établissements d'enseignement publics et privés. L'école est un lieu où l'on assure la formation aux diverses catégories d'individus de la société (élèves, étudiants, professionnels, etc.). Avec le temps, l'école :

*« voit progressivement se dégager sa fonction spécifique, qui est de dispenser l'éducation, ou certaines formes d'éducation, au nom de la société et se diversifier ses structures, du jardin d'enfants aux diverses ramifications de l'enseignement supérieur, en passant par la "communale", le collège et le lycée »*²⁰⁸.

L'école est un moule qui fabrique la personnalité et rectifie le comportement de l'enfant pour la société. Elle participe à la fabrication²⁰⁹ des citoyens demandés par la société. L'institution scolaire préfigure en quelque sorte la société de demain. Elle constitue la courroie de transmission des valeurs culturelles du corps social. Outre la fonction de structurer et d'édifier la personnalité de l'enfant, l'école agit sur d'autres secteurs d'activités et porte un projet social. L'école prescrit une vision du monde, contribue au maintien de l'ordre social et à

²⁰⁶ FOURNIER J. (1971). *Op. cit.*, p. 8.

²⁰⁷ *Ibid.*, p.8.

²⁰⁸ *Ibid.*, p.9.

²⁰⁹ ARDOINO J. (1977). *Éducation et politique. Propos actuels sur l'éducation II*, BORDAS, Paris.

l'unité nationale tout en assurant le développement et la promotion des activités de l'esprit. « *L'école est un appareil idéologique d'État.* »²¹⁰ Elle participe au maintien de l'ordre et de la cohésion sociale. Elle est un investissement économique et traduit une option politique. Dans une perspective politique de construction du sens, l'école comme institution « *œuvre à la réalisation d'une communauté de sens qui fonde le vouloir-vivre collectif* »²¹¹. Elle transmet ce dont le corps social estime nécessaire à l'équilibre et à la survie du système en général, au fonctionnement permanent du circuit économique, au renforcement et à la protection de l'appareil politique en particulier. Les exigences des groupes sociaux envers l'institution scolaire sont nombreuses. La société souhaite que l'école compense ses défauts. « *On demande bien entendu à l'école de transmettre une culture tout en contribuant à l'éducation ; ce faisant, elle doit créer un espace social commun qui intègre les individus à leur société.* »²¹²

« *L'école condense en effet un certain nombre de contradictions : fonctions culturelle, idéologique, de sélection et d'accession.* »²¹³ L'école, exprimant les rapports conflictuels entre les classes sociales pour assurer leur reproduction, n'est pas unique mais plurielle. « *Une école prétendument unique, mais en réalité divisée en deux réseaux de scolarisation, une demande de qualifications en apparence hiérarchisées continûment, en fait polarisées par la division entre les exécutants et les dirigeants, les manuels et les intellectuels. (...) les rapports scolaires "reproduisent" les rapports sociaux.* »²¹⁴ Cette pluralité trouve son fondement dans la division de la société en strates. Elle « *est à la fois un facteur et un reflet de la stratification sociale* »²¹⁵. L'école est une institution de reproduction et de façonnement des classes sociales.

Dans un monde où le travail est l'un des facteurs majeurs de l'intégration sociale et détermine le statut social de l'individu, « *la formation professionnelle devient un élément particulièrement important de l'éducation* »²¹⁶. Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers, les syndicats, bref les chambres consulaires participent de plus en plus à l'action éducative pour assurer la reproduction de leurs démographies professionnelles ou pour mettre à jour leurs connaissances et améliorer les compétences dans leurs champs d'activité.

²¹⁰ BAUDELLOT C. et ESTABLET R. (1971). *L'école capitaliste en France*, François MASPERO, Paris p. 172.

²¹¹ MABILON-BONFILS B. et SAADOUN L. (2001). *Sociologie politique de l'éducation*, PUF, Paris, p. 6.

²¹² COQ G. (1999). *La démocratie rend-elle l'éducation impossible ?* Éditions Parole et Silence, Saint-Maur, p. 105.

²¹³ LAMARCHE T. (2006). *Op. cit.*, p. 14.

²¹⁴ ESTABLET R. (1987). *L'école est-elle rentable ?*, Presses Universitaires de France, Paris, p. 12.

²¹⁵ HUGON P. (2005). *Op. cit.* p. 40.

²¹⁶ FOURNIER J. (1971). *Op. cit.* p. 9.

Le terme générique de *milieu* désigne l'ensemble des réseaux formels ou informels qui, au-delà de la famille, constituent l'environnement social de l'individu et qui participent, de façon lente mais sûrement, à son éducation. Parmi les éléments qui constituent l'environnement de l'enfant, il y a les relations de voisinage, les groupes pairs, les religions, les associations, les institutions d'expression publique, etc.

De nos jours, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), réalités incontournables du monde moderne, sont des supports à travers lesquels toute une forme d'éducation est transmise. La presse et l'Internet constituent des éléments non négligeables dans la formation de l'opinion publique et sont des canaux par lesquels véhiculent les idées qui marquent ou mettent en mouvement la société pendant une période donnée. Certaines émissions de radio et des débats télévisés sont des outils d'une grande utilité dans le processus d'acquisition du savoir. Les médias permettent à ceux qui les écoutent, les regardent ou les lisent de s'informer, de se former et d'être en contact avec l'actualité. Avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication qui transforment le rapport de l'homme avec le temps et l'espace, la connaissance devient de moins en moins cloisonner et de plus en plus accessible à un large public dans un temps record. Paraphrasant Karl Popper, M.-C. Blais a écrit : « *les médias éduquent, mais ne le disent pas* »²¹⁷.

3.2.2 Politique éducative

La politique éducative est une phase au cours de laquelle s'effectuent les choix essentiels et prioritaires, exprimés au nom de la nation par des institutions ou par des citoyens légalement habilités à cet effet, avec la coopération expresse ou implicite de la population. « *Toute politique de l'éducation reflète les options politiques, les traditions et les valeurs d'un pays, ainsi que l'idée qu'il se fait de son devenir* »²¹⁸. Élaborer une politique d'éducation et de formation est un acte fortement politique. « *Construire une politique d'éducation et de formation, c'est donc poser des priorités, choisir mais aussi parfois exclure, et presque toujours passer des compromis.* »²¹⁹ La politique d'éducation et de formation poursuit de grandes finalités : former des citoyens pour assurer l'harmonisation et la permanence du corps social et doter le système économique des gens qualifiés dont il a besoin pour assurer la

²¹⁷ BLAISE M.-C. (2002). *Pour une Philosophie Politique de l'Éducation. Six questions d'aujourd'hui*, Éditions Bayard, Paris, P.178.

²¹⁸ FAURE E. et al. (1972). *Op. cit.* p. 192.

²¹⁹ CHARLOT B. et BEILLEROT J. (1995). (Sous la dir.). *La construction des politiques d'éducation et de formation*, Presses Universitaires de France, Paris, p. 13.

production de la richesse. La formulation d'une politique éducative est l'achèvement d'une réflexion qui vise à :

- 1- définir, préciser et mettre en conformité les objectifs éducatifs avec les objectifs globaux de développement poursuivis par les autorités constituées de l'État;
- 2- soustraire les objectifs de l'éducation des finalités de la politique générale ;
- 3- assurer la concordance des objectifs éducatifs avec les objectifs afférents aux autres secteurs de l'activité nationale, régionale et locale.

La politique éducative, au-delà des grands principes directeurs, comporte des objectifs généraux d'ordre spirituel, philosophique et culturel, reflétant une certaine conception de l'homme. La politique éducative exprime les grandes options d'un pays, elle comporte des objectifs socio-économiques, précise les buts à atteindre en tenant compte de l'idée que la société se fait d'elle-même et de son développement. Elle comporte des objectifs éducatifs larges et décrit les orientations à donner au système éducatif. Un système éducatif cohérent « *doit produire à la fois des généralistes et des spécialistes, et le plus souvent au sein d'une même spécialité de formation*²²⁰. La construction de la politique d'éducation et de formation exige des acteurs sociaux et de la puissance publique une lecture partagée des enjeux et priorités nationaux.

La politique éducative s'organise généralement de façon à répondre aux besoins exprimés au niveau d'une nation. Cette organisation peut privilégier la logique de l'adaptation. Dans ce cas, la politique éducative vise à ajuster la main-d'œuvre aux besoins de l'économie. Les directives éducatives peuvent viser le taux du rendement social auquel cas l'éducation, dans la lignée de la théorie du capital humain développée par G. Becker²²¹, est considérée comme un investissement, donc on attend d'elle un rendement. Lequel rendement guide la politique éducative. L'éducation entraîne un coût, mais elle procure également des bénéfices qui ne sont pas nécessairement d'ordre financier. La politique éducative peut prioriser la logique de la demande sociale. Dans cette perspective, l'orientation du système « *est définie (...) par les préférences des individus, (étudiants-élèves) et/ou de la collectivité, de la pression démographique, de la dimension culturelle de l'éducation, sans référence obligée au marché du travail* ». ²²²

²²⁰ GRAVOT P. (1993). *Op. cit.*, p. 205.

²²¹ BECKER G. (1993). *op.cit.*

²²² GRAVOT P. (1993). *Op. cit.*, p. 206.

3.2.3 Crise de l'éducation

La crise peut-être considérée comme un dysfonctionnement, une défaillance dans la quête du changement. En éducation, la crise est manifestée par un taux élevé d'enfants d'âge scolarisable qui n'ont pas accès à l'éducation, par une disparité flagrante entre les écoles en milieu rural et urbain dans la distribution des fruits de l'éducation en qualité et en quantité. Le système éducatif est en crise quand il a failli à ses missions premières, quand les incidences de ses produits sur l'ensemble de la vie économique et sociale sont faibles. La crise du système éducatif traduit son incapacité à offrir un traitement paritaire au problème de la discrimination sexuelle face à l'éducation. La déperdition, la déscolarisation et l'exclusion scolaire sont inhérentes à une société qui connaît une crise de l'éducation.

La crise du système éducatif est marquée par une diminution de la qualité de l'enseignement et par un faible niveau de la formation pédagogique initiale d'une partie du personnel enseignant. Le salaire perçu par le personnel enseignant est dérisoire. Les salles de classe sont encombrées d'élèves ou d'étudiants. La poursuite des carrières et la rémunération décente ne sont pas garanties ou assurées pour un pourcentage élevé du personnel éducatif. L'environnement de l'apprentissage et l'organisation des établissements laissent à désirer. Il y a un manque de volonté pour attirer ou recruter des enseignants spécialisés. Dans un système éducatif en crise, le pouvoir dont disposent les chefs d'établissement pour prendre les décisions au sein de leurs unités est très réduit et les parents économiquement favorisés sont enclins à envoyer leurs progénitures à l'étranger pour faire ou parfaire leurs études. L'enseignement transnational, les titres et les diplômes obtenus à l'étranger sont hyper appréciés par rapport aux titres et diplômes nationaux.

La crise de l'enseignement est marquée par un déficit des données statistiques au niveau des différents paliers du système éducatif. Au niveau de l'enseignement supérieur, la délégation et le partage de compétences en matière de gestion des centres d'enseignement sont très faibles, voire inexistants. Les relations entre les partenaires sociaux du système éducatif sont faites de méfiance et parfois de violence. La crise de l'éducation traduit l'incapacité du système à s'acquitter de ses fonctions d'intégration et de cohésion sociale. Un système éducatif en crise accorde peu d'importance à la diversité ethnique, linguistique et culturelle des élèves. Les ressources éducatives sont traditionnelles et insuffisantes. La crise du système éducatif est souvent l'expression évidente de l'incohérence de la politique éducative qui ne se situe pas dans une perspective stratégique cohérente. Il y a un lien extrêmement faible entre la formation

reçue par les diplômés et les emplois actuellement disponibles. Cette faiblesse peut se prolonger et se maintenir, étant donné que la planification stratégique est globalement faible pour l'ensemble des activités nationales concourant au développement de la société. La formation professionnelle est dévalorisée et traitée en parent pauvre.

De nombreuses sociétés, comme Haïti, connaissent des crises au niveau de leurs systèmes éducatifs. Malgré les réformes entreprises et les sommes investies, ces sociétés évoluent dans une situation de crises scolaires récurrentes. Pour les rapporteurs de la conférence de Williamsburg sur la crise mondiale de l'éducation, les notions de changement, d'adaptation et de disparité sont au cœur même de la crise de l'éducation. Ils notaient dans leur rapport :

«Depuis 1945, le milieu humain s'est transformé avec une rapidité stupéfiante sous l'effet de plusieurs révolutions qui, dans le monde entier, ont simultanément affecté les sciences et les techniques, l'économie et les relations politiques, la démographie et les structures sociales. Les systèmes d'éducation se sont eux aussi développés et transformés de façon accélérée, mais pas assez vite pour suivre le rythme. Ce décalage, sous ses multiples formes, est au cœur de la crise.»²²³

3.2.4 Formation

La formation fait partie intégrante du système éducatif. Dans une démarche proactive, elle est l'ensemble des actions qui visent à doter les individus ou les groupes des compétences cognitives nécessaires afin qu'ils puissent assurer des tâches et des fonctions qui leur seront confiées au sein d'une organisation. Elle est un processus de transfert de savoir, de savoir-faire et de savoir-être afin d'améliorer les compétences des personnes en situation d'apprentissage. Dans une approche fondamentalement méthodologique, la formation est un processus d'apprentissage organisé à partir des objectifs qui définissent et précisent les compétences à acquérir par les personnes s'inscrivant dans un cycle d'acquisition de capital humain. Les compétences acquises, au cours de la formation, pourront faire l'objet d'une évaluation.

²²³ Extrait du rapport de la conférence de Williamsburg de 1968 cité par COOMBS P.- H. (1989). *La crise mondiale de l'éducation*, trad., De Boeck Université, Bruxelles, p. 3.

3.2.4.1 La formation et le développement des ressources humaines

Dans une perspective managériale, la formation est considérée comme un instrument à la disposition du gestionnaire lui permettant de développer les ressources humaines au sein de l'organisation. Elle permet l'amélioration quantitative et qualitative du travail, réduit les coûts de production et contribue à augmenter le moral et la motivation des employés. Elle est un outil stratégique qui vise à améliorer l'efficacité et la rentabilité en préparant l'organisation à s'adapter au changement. Selon Batal et Charbonnier, elle « *est parfois utilisée comme outil d'adaptation à l'organisation ou, au contraire, comme outil de changement de cette même organisation* »²²⁴.

Comme levier du développement des ressources humaines, la formation permet, dans des cas bien précis, à des employés d'accéder aux responsabilités supérieures. Elle est un instrument présent dans l'entreprise et à la disposition des travailleurs leur permettant de planifier leurs carrières et de développer leurs compétences afin qu'ils puissent faire face aux multiples changements qui s'opèrent dans un environnement économique et social mouvant et complexe.

Les progrès techniques et les changements qui se sont opérés au niveau des pays industrialisés au cours de ces dernières années ont bouleversé le champ de la formation professionnelle continue. On est passé d'une formation adaptative à une formation qualifiante ou diplômante. Ces changements ont contraint les employés et les familles à aller en formation pour pouvoir garder leurs emplois ou pour changer de métier. La formation se répand dans l'ensemble des univers de la vie sociale, professionnelle et privée. Elle est présente là où on ne l'attendait pas. La formation devient incontournable dans une société où le savoir construit est une composante importante de l'activité économique. Elle est, pour certains politiques, l'instrument privilégié pour la résorption du problème de chômage et le moyen permettant de mieux se positionner sur le marché du travail. Avec la segmentation du marché du travail, la tertiarisation de l'économie, et l'emploi qui devient de plus en plus rare, le salarié voit dans la formation un atout pour se différencier par rapport aux autres. Ce qui crée, chez certains groupes socioprofessionnels, une appétence pour la formation. Cette tendance semble irréversible, d'autant plus qu'elle est une caractéristique des changements observés au niveau de l'économie qui devient de plus en plus une économie de la connaissance. L'immatériel, les

²²⁴ BATAL C., CHARBONNIER O. (2004). « Management, organisation et formation », dans CARRE P., CASPAR P. (sous la direction de), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, DUNOD, Paris, p. 103.

facteurs intangibles (recherche, connaissance, formation, savoirs procéduraux) deviennent des moteurs de la croissance. La demande de formation constitue un changement important dans la vie des sociétés.

*« Elle tient essentiellement au fait que les hommes, progressivement libérés des contingences matérielles, manifestent des nouveaux besoins en termes de loisirs, culture, de communication, alimentant ainsi de nouvelles formes de consommation qui appellent à leur tour la production de services et des biens immatériels variés. »*²²⁵. Dans certaines sociétés et pour un grand nombre d'individus *« les rapports à la formation se construisent socialement au carrefour des contraintes structurelles de la production et des dynamiques culturelles des biographies individuelles. »*²²⁶

3.2.4.2 La formation comme outil de compromis

Situées dans une perspective de changement et de progrès, les politiques de formation professionnelle continue dans les sociétés qui veulent améliorer et assurer le bien-être de leurs populations sont, souvent, le résultat d'un large consensus entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Comme expression d'un compromis entre les différentes entités assurant la production au niveau de l'entreprise, la formation contribue au renouvellement des ressources humaines tout en maintenant les valeurs fondamentales sur lesquelles repose l'organisation.

Au plan national, la formation professionnelle continue poursuit trois objectifs. D'abord, comme dispositif de la politique active de l'État, elle vise à résorber le problème du chômage. Ensuite, comme outil privilégié pour assurer la croissance, la formation contribue au développement économique et à la compétitivité internationale de l'économie d'un pays. Enfin, en tant que mécanisme d'ajustement et de perfectionnement, elle permet aux salariés de s'adapter aux transformations technologiques et à la nouvelle organisation du travail. La formation continue a trois caractéristiques essentielles :

« Au niveau micro-économique de l'entreprise, elle permet l'adaptation aux changements technologiques ou organisationnels exigés par la mutation de l'environnement de cette dernière. Toujours d'un point de vue micro, mais du

²²⁵EPINGARD P. (1999). *L'investissement immatériel au cœur d'une économie fondée sur le savoir*, CNRS Éditions, Paris, p. 29

²²⁶DUBAR C., GADEA C. (2004). « Sociologie de la formation post-secondaire », dans CARRE P., CASPAR P. (sous la direction de), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, DUNOD, Paris, p.135.

côté des travailleurs, elle facilite la promotion sociale. Enfin, elle apparaît comme l'un des éléments du développement culturel, économique et social. Elle est ainsi un élément important de toute politique économique et sociale. Il n'est donc pas surprenant que, dans de nombreux pays, le législateur intervienne pour favoriser la production de ce qui apparaît, par certains aspects, comme un bien collectif. En effet, le comportement rationnel des entrepreneurs peut les conduire à limiter leurs investissements en formation continue. »²²⁷

3.2.4.4 La formation et la reproduction des inégalités sociales

Dans des cas bien précis, la formation continue, dans la lignée de la théorie de la reproduction développée par Bourdieu et Passeron²²⁸ et la théorie des attitudes de Bowles et Gintis²²⁹, peut être assimilée à un vecteur de propulsion de l'inégalité sociale et un outil qui reproduit les rapports sociaux de domination. Il y a « *un lien structurel entre la participation à l'éducation des adultes et la position occupée dans la division sociale du travail (...) et dans la structure de classe* »²³⁰. Cette structure contribue à la répartition inégale des ressources éducatives. Loin d'être un espace d'émancipation, la formation continue remplit une fonction de reproduction²³¹ de rapports de domination. Paraphrasant P. Méhaut, Dubar et Gadéa ont écrit que la formation est « *une modalité de reproduction de force de travail, fortement intégrée à la gestion du personnel et aux rapports de classe au sein de l'entreprise* »²³². La formation peut favoriser, au niveau de l'entreprise, la montée d'un système dit méritocratique qui reconforte les individus qui ont hérité d'un capital culturel et, par jeu de séduction et d'alliance, d'un capital social à se positionner et à occuper des fonctions hiérarchiquement supérieures au sein de l'organisation. Dans cette perspective, la formation devient un instrument de légitimation de pouvoir et un facteur justifiant la stratification sociale au niveau de l'entreprise et non pas un outil tendant à compenser les inégalités de cultures et de compétences cognitives au sein de l'organisation. La formation est souvent considérée comme le catalyseur permettant

²²⁷ VERNIERES M. (juin 1993). *Formation emploi. Enjeu économique et social*, Éditions CUJAS, Paris, p. 57.

²²⁸ BOURDIEU P., PASSERON J.-C. (1970). *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Éditions de Minuit, Paris.

²²⁹ BOWLES S. and GENTIS H. (1976). *Op. cit.*

BOWLES S. and GENTIS H. (November 8, 2001). *Op. cit.*

²³⁰ DORAY P. et MAROY C. (2001). *La construction sociale des relations entre éducation et économie. Les cas des formations en alternance en Wallonie et Québec*, De Boeck Université, Bruxelles, p. 16.

²³¹ DE MONTLIBERT C. (1977). « L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes », dans *Sociologie du travail*, pp. 243-265.

²³² DUBAR C., GADEA C. (2004). *Op. cit.*, p. 135.

au marché du travail de concilier deux logiques : la logique de production et la logique de reproduction des forces du travail.

3.2.5 Politique de Formation

En s'appuyant sur l'analyse collective et individuelle des besoins de formation, la politique de formation est une opération qui consiste à concevoir, planifier et évaluer des activités d'apprentissage en vue d'optimiser les ressources humaines par l'acquisition et la mise en œuvre des compétences requises pour la réalisation des objectifs partagés au sein d'une organisation. La politique de formation aide l'entreprise à déterminer et à préciser les innovations à mettre en place en vue d'assurer son développement. Les activités d'une politique de formation et de perfectionnement des ressources humaines doivent permettre :

- a) l'acquisition, le maintien et le développement des connaissances, des attitudes et des habiletés pour faciliter ou favoriser l'intégration à l'emploi ;
- b) le maintien et le développement des compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches et des fonctions au niveau de l'organisation ;
- c) au personnel de s'adapter aux changements ;
- d) le développement de l'organisation en fonction des priorités établies.

La politique de formation poursuit trois finalités : « *consolider l'existant, accompagner et faciliter les changements et préparer l'avenir* »²³³. Ces trois finalités renvoient à trois échéances. La consolidation à court terme, dans le cadre de l'année. On y trouvera des actions de perfectionnement, qui s'apparentent davantage à la maintenance qu'à l'investissement. L'action d'accompagnement des changements qui est liée à la période de temps dans laquelle ces changements sont raisonnablement prévisibles, c'est-à-dire à moyen terme. Enfin, il y a la préparation de l'avenir qui vise le long terme. Ce sont des échéances où rien n'est vraiment certain.

La politique de formation mise en œuvre dans une entreprise vise souvent à compléter le niveau initial de formation des salariés afin de le faire coïncider avec les besoins présents et futurs de l'organisation. De ce point de vue, cet effort de formation est assimilé à un investissement immatériel qui est encadré, en France, par la loi (lois de 1971, 1984, 1990, 1991, 1993) et repose essentiellement sur une politique globale définie par l'entreprise (plan de formation), mais qui s'appuie aussi sur les initiatives individuelles prises par les salariés.

²³³ MEIGNANT A. (1997). *Manager la formation*, 4^{ème} éd., Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison., p. 79.

Les objectifs d'une bonne politique de formation doivent faire correspondre les attentes des employés avec les besoins en compétences de l'entreprise. Ces objectifs sont traduits, dans les faits, par la mise en place et l'exécution d'un plan de formation au sein de l'organisation. Dans le cadre du développement stratégique de l'entreprise, la politique de formation vise deux objectifs : un objectif d'ordre économique et un objectif d'ordre personnel. Sur le plan économique, la politique de formation doit permettre à l'organisation de réaliser des gains de productivité et des gains d'efficacité. Du point de vue personnel, la politique de formation peut être considérée comme un instrument qui facilite la promotion des individus au sien de l'entreprise. Elle permet, par un effort d'enrichissement et d'accroissement des compétences, de valoriser l'individu dans une perspective de progression de carrière professionnelle. Au sein des organisations, il est toujours important que le personnel ait accès aux moyens lui permettant d'augmenter ses connaissances (savoir), de développer de nouvelles habiletés (savoir-faire) et d'acquérir de meilleures attitudes (savoir-être) dans l'exercice de ses fonctions.

3.2.6 Plan de formation

Le plan de formation traduit les choix formulés au niveau de la politique en termes d'actions de formation. « *Le plan de formation est l'expression des choix réalisés après une analyse préalable des besoins* »²³⁴. Le plan est une liste de moyens pour atteindre des objectifs définis. Il indique les motifs et les objectifs de la formation ; détaille le planning, les personnes concernées, les moyens mis en œuvre, l'organisation du programme ; précise les modalités de conduite de ce projet et les modalités d'évaluation.

3.2.7 Les limites de la formation

En dépit de ses vertus et de ses qualités, la formation ne doit pas être considérée comme une panacée pour solutionner tous les problèmes auxquels se trouve confrontée une organisation. Elle ne peut résoudre, à elle seule, tous les cas qui se présentent à une organisation ou à une entreprise. Il y a des difficultés auxquelles fait face une organisation, il faut, à tout prix, écarter la formation comme solution alternative (actes de sabotage, insubordination, vols, etc.). Dans des cas bien précis, la sanction ou la punition peut suppléer aux limites de la formation.

²³⁴ PERETTI J.-M. (1990). *Ressources humaines*, Vuibert, Paris, p. 402.

3.2.8 La compétence comme dimension intégrative

La compétence est l'ensemble de connaissances, aptitudes, valeurs et attitudes qu'un agent ou un individu utilise pour bien remplir sa fonction, c'est-à-dire pour mener à bien les missions qui lui sont assignées.

Pour Guy Le Boterf, la compétence « *c'est le résultat d'une combinaison pertinente entre plusieurs ressources* »²³⁵. Les ressources dont parle Le Boterf font référence à l'équipement incorporé à la personne et à l'équipement de son environnement (réseaux relationnels, instruments, banques de données, connaissances, aptitudes, expériences, etc.). Et Jean-Yves Bück de renchérir que la compétence est « *un agencement résultant de la combinaison d'une multitude de connaissances, de savoirs, d'expériences, de talents et d'aptitudes acquis au fil du temps par un individu et une organisation* »²³⁶. Être compétent, c'est mettre en application, en situation professionnelle, les capacités que l'on a acquises en vue d'exercer convenablement une fonction ou une activité.

Être compétent en situation professionnelle, c'est faire preuve de mobilisation de ses ressources. Être compétent, c'est démontrer sa capacité à utiliser, à bon escient ou efficacement, dans le champ professionnel la trilogie dynamique : savoir, vouloir et pouvoir. La compétence est un savoir combinatoire et opérationnel reconnu par une instance supérieure. « *La compétence est le rapprochement d'un savoir et d'une organisation du travail qui distribue la légitimité à exercer ce pouvoir.* »²³⁷. La compétence est institutionnellement reconnue et validée.

Elle permet d'agir en alliant la technologie, les savoirs théoriques, les savoirs expérientiels en respectant les procédures institutionnelles, règlements internes, législation nationale et locale, valeurs personnelles et professionnelles. Celui qui est compétent, en agissant, doit pouvoir transcender les activités reproductibles au niveau de l'organisation pour y apporter l'innovation. Selon Guy Le Boterf :

« Une personne compétente est une personne qui sait agir avec pertinence dans un contexte particulier, en choisissant et mobilisant un double équipement de ressources : ressources personnelles (connaissances, savoir-

²³⁵ LE BOTERF G. (1998-1999). *L'ingénierie des compétences*, 2^{ème} éd., Éditions d'organisation, Paris, p. 36.

²³⁶ BÜCK J-Y. (2003). *Le management des connaissances et des compétences en pratique*, Éditions d'organisation, Paris, p.106.

²³⁷ MEIGNANT A. (1997). *Op. cit.*, p.73.

faire, qualités, culture, ressources émotionnelles...) et ressources de réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.).»

Savoir agir avec compétence, cela suppose d'être capable de :

- *construire et d'activer des combinaisons pertinentes de ressources (personnelles et de réseaux) ;*
- *pour gérer une gamme de «situations professionnelles », une « situation professionnelle » étant décrite avec une activité ou mission à laquelle sont associés des « critères de réalisation » contextualisés ;*
- *en vue d'atteindre des « résultats » (produits, services) auxquels sont associées des « échelles de réussite » et adressés à un destinataire (clients, usagers, patients...) ;*
- *afin de répondre à des « enjeux ».*

Il n'est pas suffisant qu'une personne possède des ressources (on pourrait dire « des » compétences) pour être compétente : il faut qu'elle soit capable de les organiser et les mobiliser en combinaisons pertinentes pour gérer des « situations professionnelles » qui y sont liées »²³⁸.

Le concept de compétence, issu de la nouvelle organisation du travail et du recours à la gestion des ressources humaines comme dimension stratégique au niveau des entreprises, a soulevé beaucoup d'interrogations et a suscité pas mal de controverses. Pour Bellier²³⁹, en dépit des définitions variées et parfois contradictoires de la notion de compétence, il y a un consensus qui se dégage en ce qui a trait à certaines caractéristiques de cette notion. Ce consensus porte sur :

- 1) Le lien existant entre la compétence et l'action. Comme « *ensemble stabilisé de savoir et de savoir-faire, de conduites-types, de raisonnement* »²⁴⁰, la compétence permet à celui qui la détient d'agir efficacement. Elle n'existe pas en soi indépendamment de l'activité, du problème à résoudre et de la manière qu'on va l'utiliser.

²³⁸ LE BOTERF, G. (2002). *Ingénierie et évaluation des compétences*, 4^{ème} éd., Éditions d'organisation, Paris, p. 46.

²³⁹ BELLIER S. (1998). « Le savoir-être comme compétence », dans *Le savoir-être dans l'entreprise*, Vuibert, Paris, pp. 67-106.

²⁴⁰ DE MONTMOLLIN M cité par BELLIER S (2004). «La compétence est-elle un concept nouveau ? » dans CARRE P., CASPAR P. (sous la direction de). *Traité des sciences et des techniques de la Formation*, DUNOD, Paris, p. 238.

- 2) La compétence est une variable contextuelle qui permet à la personne qui la détient de s'ajuster et de résoudre des problèmes inattendus. Comme « *structure dynamique* »²⁴¹, ayant pour moteur l'activité, la compétence est toujours située dans un contexte professionnel donné. Elle se reconnaît dans une situation professionnelle présente ou future.
- 3) les rubriques qui composent la compétence sont les savoirs, le savoir-faire et, parfois, le savoir-être. La compétence se réfère à des connaissances et à des procédures (savoirs). Elle permet de dire si quelqu'un sait agir ou sait travailler (savoir-faire). Elle met l'accent sur les comportements et les qualités personnelles (savoir-être).
- 4) la compétence se réfère à la notion d'intégration des capacités (savoirs, savoir-faire et savoir-être) qui conduisent à la réussite d'une action. Ces différents éléments intangibles qui déterminent et caractérisent la compétence d'une personne sont indissociables ou inséparables.

3.2.9 La compétence comme avantage concurrentiel et stratégique

La compétence constitue un avantage concurrentiel et un avantage stratégique pour les entreprises qui les détiennent. Elle est une ressource critique qui s'accumule et progresse à travers le temps. « *Les ressources les plus critiques ne sont pas des ressources matérielles telles que les actifs physiques ou financiers mais les ressources immatérielles telles que le capital humain et la réputation.* »²⁴² Les compétences s'enracinent dans les routines et permettent de mobiliser les ressources disponibles dans le cadre d'une action bien précise. Gauthier, citant Divry, Debuissou et Torre, résume la notion de compétence en quatre propositions :

- « *la compétence* » renvoie à l'idée d'une maîtrise identifiable et reconnue par les acteurs ;
- elle s'identifie également comme une aptitude à recevoir, mettre en forme, construire et envoyer de nouvelles formes de connaissances ;
- elle contient des notions de capitalisation puisqu'elle se constitue par sédimentation, sélection et destruction des savoirs résultant d'expérience passée ;

²⁴¹ MALGLAIVE G. cité par BELLIER S. (2004). Ibid., p. 238.

²⁴² GAUTIER F. (2003). *Pilotage Économique des Projets de conception et Développement de Produits Nouveaux*, Economica, Paris, p.80.

- enfin, la compétence est aussi la capacité de changer et d'évoluer. »²⁴³

3.2.10 Emploi et Travail

L'emploi désigne la fonction exercée par une personne employée dans une industrie ou un commerce. L'emploi met en relation un employeur et un employé dans le cadre d'un contrat pour la production du travail. Au plan macroéconomique, l'emploi est l'ensemble des activités productrices de biens et de services réalisées par la population active qui n'est pas au chômage dans une économie nationale. Occuper un emploi c'est produire un travail. Le travail humain n'est pas gratuit. « *Le travail humain est une activité créatrice de richesse. Cette activité s'organise dans un cadre marchand.* »²⁴⁴. L'emploi fait appel à la notion du temps. Occuper un emploi salarié c'est mettre son temps au service d'un employeur, c'est en même temps renoncer à une partie du temps qui pourrait être consacré au loisir. Travailler c'est faire une allocation du temps. « *Chaque individu dispose d'une dotation limitée de temps qu'il choisit de diviser entre le travail salarié et le loisir.* »²⁴⁵ La rentabilité du travail exige de l'employeur une capacité d'organiser et d'exploiter rationnellement le temps du travail et les capacités du salarié. « *La mise au travail salarial consiste en l'utilisation, par l'employeur, du temps et des capacités d'autrui, à des fins de production de biens et des services, sur la base d'une rémunération déterminée à l'avance* »²⁴⁶. Dans le monde du travail, le temps est une variable non compressible à partir de laquelle l'employeur est disposé des services et des capacités productives du salarié dans le cadre d'un contrat de travail considéré comme un acte juridique de subordination ou de dépendance.

Le travail mobilise des ressources multiples et s'inscrit dans un rapport marchand qui s'exprime par l'échange d'un service de travail contre une rémunération. La relation qui se développe au tour du travail est plurielle. Dans ses effets pratiques, la relation de travail crée des droits et des obligations réciproques. « *L'existence d'une relation de travail est la condition qui détermine l'application des dispositions du travail et de sécurité sociale concernant les*

²⁴³ Ibid., p. 81.

²⁴⁴ MAILLEFFERT M. (2004). *L'économie du travail. Concepts, débats et analyse*, 2ème édition, Studyrama, Levallois-Perret, France, p.11.

²⁴⁵ PIERRE C. ZYLBERBERG. (1996). *Économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck et Larcier, Paris, Bruxelles, p.18.

²⁴⁶ LINHART D. (2005). « Le contrat de travail salarié : un quiproquo fondamental » dans LINHART D. et MOUTET A. (sous la direction de). *Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles du travail*, La Découverte, Paris, P.7.

*salariés. C'est un point de référence essentiel pour déterminer la nature et la portée des droits et des obligations des employeurs envers leurs salariés. »*²⁴⁷

Occuper un emploi donc s'insérer professionnellement sur le marché du travail exige un comportement spécifique et réclame la mobilisation des compétences cognitives, sociales et émotionnelles du salarié. Le travail fait appel aux habiletés et aux capacités physiques et intellectuelles du salarié. Le travail, comme expression de la relation entre le corps et les objets pour la production d'un bien ou d'un service à valeur ajoutée, demande la mobilisation d'un capital de connaissances et d'expériences. Le travail entraîne des coûts pour l'entrepreneur et demande la mobilisation des énergies et des ressources immatérielles et parfois la mobilisation corporelle du salarié.

Le travail fait appel à une double rationalité des acteurs impliquant dans le processus de production de biens et des services. Du côté de l'employeur, il cherche à maximiser les profits de son entreprise en embauchant les salariés les plus efficaces au coût le plus bas possible. Du côté de l'employé, il cherche à avoir un emploi mieux rémunéré, si possible un salaire plus élevé, et de meilleures conditions de travail. L'emploi se réfère à la notion de rareté. Les emplois sont limités parce qu'ils entraînent des coûts. *« Les hypothèses de rareté et de rationalité conduisent à confronter les objectifs des entrepreneurs et des salariés afin d'expliquer l'emploi, les salaires et les conditions de travail en fonction des ressources disponibles, des préférences des individus, et de l'ensemble des caractéristiques de l'économie pouvant influencer les transactions marchandes »*²⁴⁸

Le marché du travail est une construction sociale qui établit des liens entre les caractéristiques individuelles et les caractéristiques des emplois. Il est le résultat *« de constructions historiques d'acteurs »*²⁴⁹ Le marché du travail est un espace de socialisation professionnelle. Le marché du travail est l'expression des politiques d'organisation et les

²⁴⁷ ORGANISATION INTERNATIONALE DE TRAVAIL. Dialogue social, législation du travail et administration. La relation de travail. [En ligne], <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>, Consulté le 29 juin 2010.

²⁴⁸ PIERRE C. ZYLBERBERG. (1996). Op. Cit., p. 7.

²⁴⁹ DUBAR C. (1990). « L'évolution de la socialisation professionnelle » dans MICHON F. et SEGRESTIN D. « Sous la direction de). *L'emploi, l'entreprise et la société. Débats économie-Sociologie*, Economica, Paris, p.153.

stratégies des acteurs socialement définis qui sont inscrits dans « *des réseaux d'interactions sociales et des contraintes démographiques* »²⁵⁰.

Le travail est la négation du chômage. Le chômage est la traduction d'une rareté d'emploi sur le marché du travail. Lutter contre le chômage c'est adopter des politiques publiques pour l'emploi. La politique de l'emploi est un instrument de politiques structurelles. « *La politique de l'emploi est (...) une composante essentielle des politiques publiques* »²⁵¹. Elle se répartit entre les mesures et les dépenses visant à limiter le chômage et les dispositifs dont l'objectif est de créer l'emploi, améliorer la formation des salariés et le fonctionnement du marché du travail. La politique de l'emploi peut-être passive, dans ce cas les politiques publiques mettent l'accent sur lutte contre le chômage. Elle est dite active quand elle vise à créer des emplois. Par leurs mesures de politique de l'emploi, les pouvoirs publics agissent sur diverses variables pour faire évoluer le marché du travail. L'Etat adopte la législation sur le travail (temps de travail, salaire minimum) et il intervient sur le coût du travail (indemnisation du chômage, incitation fiscale).

3.2.11 Développement

Le développement est un concept qui est différemment interprété selon le courant paradigmatique ou l'école de pensée que l'on adopte. Dans une perspective moderniste, le développement peut être défini comme « *l'ensemble des activités entreprises pour amener et conduire une société vers la réalisation d'un ensemble ordonné de conditions de vie collectives et individuelles jugées acceptables par rapport aux valeurs dominantes* »²⁵². Dans une démarche fondamentalement méthodologique, le développement est « *l'ensemble des processus sociaux induits par des opérations volontaristes de transformation d'un milieu social, entreprises par le biais d'institutions ou d'acteurs extérieurs à ce milieu cherchant à mobiliser ce milieu, et reposant sur une tentative de greffe de ressources et/ou techniques et/ou savoir* »²⁵³. Du point de vue humanitaire :

« *le développement est avant tout un processus qui permet à des populations entières de passer d'un état de précarité extrême, une insécurité qui touche*

²⁵⁰ GRANOVETTER M. (2008). Préface de Jean-Louis Laville, postface d'Isabelle This Saint-Jean, Sociologie Économique, Éditions du Seuil, Paris. p.149.

²⁵¹ HOLCBLAT N. (1998). « La politique de l'emploi en France » dans BARBIER J.-C. et GAUTIÉ J., les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis, PUF, Paris, p.71.

²⁵² ROCHER G. (1968). *Le Changement Social*, Édition HMH, LTée, France.

²⁵³ OLIVIER de SARDAN, J. – P. (1997). *Anthropologie et développement du changement social*, Paris Karthala, p.7.

tous les aspects de leur vie quotidienne (alimentaire, politique, sanitaire...) à des sociétés de sécurité où les hommes ne se demandent pas chaque jour ce qu'ils vont manger le lendemain, peuvent surmonter les caprices de la nature et maîtriser cette dernière, vaincre la maladie, vivre dans des conditions décentes, avoir la possibilité d'exprimer leurs opinions et d'entreprendre librement pour améliorer leur propre sort et celui de leur famille »²⁵⁴.

Le développement et le sous-développement, outre leur sens antithétique, comportent des dimensions moins intelligibles si l'on se réfère aux échelles²⁵⁵ critériologique, typologique et au corpus théorique accumulé au cours de ces dernières décennies sur le contenu conceptuel de ces deux termes. Le sous-développement peut se définir à partir d'une comparaison entre ce qui est réalisable, entre ce qui est règle et entre ce qui est essentiel. Il est la négation du développement.

Le sous-développement est un cycle asymétrique de systèmes divers donnant naissance à des dérégulations, des discontinuités, des crises continues et en série aboutissant à la non-satisfaction des besoins fondamentaux de la population. Le sous-développement est l'expression flagrante des insuffisances, des conflits, des mesures inappropriées et du désordre qu'il y a dans le système social dans son ensemble. La sémiologie du sous-développement met en évidence des facteurs interdépendants (économiques, sociaux, culturels et politiques) qui font obstacles au décollage économique, au changement social et à l'action historique au niveau des pays à faible revenu.

Le développement politique traduit l'accès à la démocratie moderne, la judiciarisation de la vie politique, le respect des procédures administratives, légales, constitutionnelles et des engagements des pouvoirs publics. L'absence du hasard (technocratie) dans le jeu politique. Avec le développement politique, il y a une volonté affichée en vue d'arriver à la parité homme/femme dans les représentations politiques, le jeu politique et institutionnel devient plus visible pour les citoyens. La communication politique remplace la propagande politique. Quand le développement politique est assuré, la société évolue vers un degré toujours élevé de différenciation culturelle. Le multipartisme, la pluralité politique et idéologique, élections disputées et résultats électoraux non truqués sont garantis. Il y a des organes plurifonctionnels

²⁵⁴ BRUNEL S. (1996). *Le sous-développement*. Que sais-je, PUF, Paris, pp. 14-15.

²⁵⁵ HUGON P. (1989). *Économie du développement*, Mémentos Dalloz, Paris.

et stables qui assurent la bonne gouvernance, l'administration, l'information, les tâches sociales. Il y a des pouvoirs locaux fonctionnels et un maillage territorial des institutions de l'État à côté des institutions des pouvoirs décentralisés. Le développement politique accélère l'égalité des chances et la population participe aux affaires publiques. Dans ce cas, le système politique est fort, accepte l'innovation et mobilise les citoyens afin qu'ils puissent combler leurs aspirations. Le parlement n'est ni un organe d'enregistrement ni un organe de contestation, mais le haut lieu du débat national. Il participe à la régulation de la vie sociale et institutionnelle. L'orgueil politique cède le pas à la raison parce qu'il y a des polyarchies. Il y a recul du poids religieux sur la vie politique, la montée de la culture civique (tissu associatif), la poussée de la pensée rationnelle et pragmatique au niveau de la population secondée par une culture politique ouverte au dialogue, à la tolérance et au compromis. On assiste, dans les faits, à une séparation nette entre le temporel et l'intemporel. Le pouvoir d'État est incorporé dans des structures juridico-politiques claires pour régler les rapports quotidiens entre le privé et le public. Le pouvoir s'articule autour des institutions qui sont le siège exclusif de l'action publique. On assiste à une coercition centralisée, l'institutionnalisation, la spécialisation à des degrés divers de la puissance publique (Exécutif, Législatif et Judiciaire). Quand le développement politique est assuré, les pouvoirs publics sont transférés aux gouvernants qui n'en font plus que l'exercer au nom de l'État qui en devient désormais le seul propriétaire. Dans ce cas, le pouvoir d'État traduit l'expression d'un besoin réel de concilier l'espace personnel d'avec l'espace impersonnel en vue d'assurer la pérennité du lien social. On assiste au développement des polyarchies et des lobbies qui, conscientes de leur avenir, des enjeux et risques encourus, agissent en vue de garantir la stabilité politique, l'ordre démocratique et républicain.

Le sous-développement politique²⁵⁶ peut-être considéré comme l'antithèse du développement politique. Il est l'expression évidente du dysfonctionnement du système politique tant au niveau national que local. Il se caractérise par une altération des modèles institutionnels des démocraties occidentales dans les pays à revenu modeste comme Haïti. Dans ces pays, des efforts énormes sont déployés pour acclimater les institutions politiques occidentales qui sont souvent en contradiction avec les cultures nationales ou les pratiques locales. Le sous-développement politique se distingue par l'inadéquation entre les règles, les normes politiques et les pratiques politiques. Le centralisme, la dictature et les contestations

²⁵⁶ SCHWARZENBERG R.- G. (2000). *Sociologie politique*, 5^{ème} éd., Montchrestien, Paris.

violentes en sont les traits dominants. Dans un tel système étatique, l'autorité gouvernementale est faible et elle est souvent contestée par une large partie de la population. La volonté de vivre ensemble et l'identité collective sont faibles. L'État est au service du groupe qui le détient et une large partie de la société est régulée par la violence. La force du droit cède le pas au droit de la force. Les institutions co-détentrices de la souveraineté nationale sont faibles et le jeu institutionnel est souvent dirigé en faveur du pouvoir exécutif. Le système politique est marqué par d'importantes irrégularités en termes d'institutionnalisation et d'organisation des procédures politiques. Les principes du suffrage universel ne sont pas toujours respectés. Les partis politiques et la société civile influencent peu le jeu politique. Tout en s'identifiant à l'État, dans bien des cas, c'est le parti au pouvoir qui prend toutes les décisions en négligeant les sensibilités nationales et, fréquemment, ces décisions sont contre-productives et contre l'intérêt national.

Le sous-développement économique se réfère à la faiblesse et à l'état rudimentaire des facteurs de production et à l'incapacité des forces productives à générer suffisamment de richesse pour satisfaire les besoins fondamentaux de la population. Le sous-développement économique se spécifie par la prédominance du secteur primaire. Les structures de production, les circuits de la circulation des biens et des services sont disloqués. Le revenu national moyen est faible et la balance commerciale est chroniquement déficitaire. Le sous-développement économique se distingue également par une industrialisation réduite et par l'hypertrophie du secteur tertiaire. La majorité des activités économiques se réalise dans l'informel, ce qui agit négativement sur le taux de prélèvement d'impôt et de taxation au niveau du pays. Avec une assiette fiscale rétrécie, l'économie du pays est très dépendante et attire l'attention des institutions internationales, notamment le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Mondiale (BM). Le cadrage comptable ne prend pas souvent en compte les formes subsidiaires de production économique et sociale dans le calcul du produit intérieur brut (PIB), d'où un déficit certain entre la production comptabilisée et la production réelle du pays.

Le sous-développement social traduit l'arriération des structures sociales, l'esprit clanique et l'insuffisance de l'intégration sociale, la faiblesse des classes moyennes, le poids démographique élevé, le faible niveau d'instruction, le taux de chômage élevé, l'état sanitaire défectueux, l'absence d'une bourgeoisie nationale, la violence entre les groupes sociaux, l'insuffisance d'intégration sociale et territoriale, la faiblesse des infrastructures socio-récréatives et une mauvaise gestion du cadre de vie.

A la fin des années 1980, les sciences du développement ont fait une avancée remarquable avec la notion du développement durable insérée dans le rapport de Mme Gro Harlem Brundtland²⁵⁷. Le développement durable prescrit et met l'accent sur la préservation et la durabilité des ressources naturelles. Dans le rapport de Brundtland, le Développement durable est défini comme « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs* »²⁵⁸. Par sa dimension opératoire, le développement durable cherche à construire un mode de développement qui puisse répondre de manière harmonieuse aux questions d'équité sociale, de préservation de l'environnement et d'efficacité économique. La préservation des ressources et des équilibres naturels sont des caractéristiques importantes du développement durable.

Le développement humain fait son apparition dans les sciences du développement à partir des années 1990. Il se définit comme un phénomène total et global qui touche tous les aspects en vue de rendre l'homme heureux. Le développement humain vise avant tout « *la dignité humaine en créant un environnement dans lequel les individus peuvent développer pleinement leur potentiel et mener une vie productive et créative en accord avec leurs besoins et leurs intérêts* »²⁵⁹. Le développement humain est une théorie qui intègre trois dimensions du développement. Ces dimensions sont économique, sociale et politique. « *Le développement humain est un processus consistant à élargir pour les individus le champ des possibilités et à renforcer leurs capacités en leur permettant* »²⁶⁰ de satisfaire leurs besoins globaux et ceux de la collectivité. Le développement humain postule une volonté accrue en vue de permettre à chacun de :

- vivre en bonne santé dans un climat sécuritaire et avoir une longévité ;
- s'éduquer, se former, s'instruire, s'informer et développer son capital cognitif ;
- posséder ou avoir la possibilité de trouver les ressources indispensables à une vie décente ;
- participer à la vie et au développement global de la collectivité ;
- protéger l'environnement pour les générations futures ;

²⁵⁷ BRUNDTLAND GRO H. (Avril 1987). Notre avenir à tous. Commission mondiale sur l'environnement et le développement. [En ligne], http://fr.wikisource.org/wiki/Rapport_Brundtland.

²⁵⁸ BRUNDTLAND GRO H. (avril 1987). Ibid.

²⁵⁹ MONDE EN TÊTE (s.d.). Qu'est ce que le développement humain ?, p.1[en ligne] http://www.mondeentete.net/pdf/littleflower_eleve.pdf, consulté le 13 mars 2009.

²⁶⁰ AHO G. Le développement humain : concepts, Programme des Nations Unies Pour le développement, Bangui, [en ligne], www.cf.undp.org/RMDH/presse/Rappel%20Concept%20DH.ppt, consulté le 13 mars 2009.

- travailler pour l'établissement d'une relation égalitaire entre l'homme et la femme.

3.2.12 Tourisme

Selon l'Organisation Mondiale du Tourisme (OMT), le tourisme « *est l'ensemble des activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages, de leurs séjours et dans des lieux en dehors de leur environnement habituel, à des fins de loisirs* »²⁶¹. Trois mots importants sont à retenir dans la définition de l'OMT : « *voyages* », « *séjours* » et « *loisirs* ». À eux seuls, ces trois notions englobent toutes les activités relatives au tourisme qui elles-mêmes se déclinent en autant d'activités spécifiques générant une variété d'emplois qui exigent divers programmes de formation. Selon l'activité touristique considérée, il y a lieu de définir et de concevoir des programmes de formation convenables afin d'avoir des professionnels suffisamment préparés et aptes à s'acquitter de leurs responsabilités dans une industrie où la concurrence entre les régions et les pays est très intense. À titre d'exemple, les métiers d'accueil exigent des compétences spécifiques. L'hôte/hôtesse de tourisme doit être en mesure d'accueillir les visiteurs et les clients, les informer et les orienter. Il doit pouvoir conseiller le public, intervenir en langue étrangère, communiquer des informations sur les produits de l'entreprise et maîtriser les logiciels de traitement de texte, l'Internet et l'intranet. L'organisation et la commercialisation des produits touristiques réclament un savoir-faire dont la finalité est d'offrir à la clientèle les activités récréatives et culturelles de qualité. Les activités liées à l'accueil, l'accompagnement, l'organisation, la commercialisation, la gestion, le management et l'hébergement exigent une formation professionnelle à la hauteur des enjeux et de l'importance du secteur touristique dans l'économie des pays.

Critiquée pour être le secteur d'activité employant souvent une main-d'œuvre dont la qualification n'est pas de haut niveau, l'industrie du tourisme, dans la plupart des pays, se professionnalise et s'organise en filières professionnelles afin d'agir sur les contraintes nuisibles à son expansion. Aujourd'hui, la littérature internationale portant sur le tourisme distingue les métiers touristiques par construction des métiers touristiques par destination. Le tourisme par construction ce sont des métiers des branches professionnelles dont le cœur du métier (activités principales) relève du tourisme. À titre d'exemple, les métiers relatifs à l'organisation de voyages, l'accueil et l'hébergement de touristes sont des métiers touristiques par construction. Les métiers de tourisme par destination ce sont des métiers des branches

²⁶¹ OMT citée par Franco Arlette (2003). Rapport sur les Diplômes et Formations aux Métiers du Tourisme, Pyrénées-Orientales, p. 8.

professionnelles dont une part de l'activité relève du tourisme. Les métiers de la restauration, du transport et des loisirs sont des métiers de tourisme par destination lorsqu'ils sont exercés dans un environnement non destiné au tourisme, ils sont considérés comme des métiers touristiques par construction quand ils sont exercés dans un environnement conçu et dédié aux activités touristiques. De nos jours, la différenciation des champs d'intervention et des métiers du tourisme fait apparaître la nécessité de hiérarchiser et d'élever le niveau de formation afin d'assurer la compétitivité et la croissance dans ce secteur d'activité.

« Dans tous les domaines, dans toutes les catégories d'emploi, l'amélioration du niveau général de formation est une nécessité afin d'accroître la compétitivité des entreprises de tourisme. Former, développer et retenir une main-d'œuvre qualifiée devient donc l'un des enjeux majeurs du secteur tourisme, soit à travers une offre de formation initiale et continue dont la spécificité aura été connue, soit à travers la validation des acquis. »²⁶²

Les actions de formation professionnelle dans le tourisme *« ont pour but d'assurer la meilleure adéquation entre l'emploi et la formation, qu'il s'agisse du nombre des personnels à former ou des qualifications à pourvoir »²⁶³*. Avec les nouvelles destinations développées dans les pays du Sud, la mise en place de vastes programmes de formation, dans ces pays, devient une nécessité s'ils veulent accroître la part des richesses produites dérivées du tourisme dans le calcul du PIB et assurer une meilleure circulation des devises à l'intérieur de leurs frontières nationales.

Par son impact sur la production, la consommation et l'emploi, le tourisme est un facteur important du développement économique.

« Le tourisme présente les caractères d'une industrie et même d'une industrie lourde dans ses composantes principales, qu'il s'agisse des transports ou de l'infrastructure, qui n'ont pas pour seule fin, mais aussi l'hôtellerie, des équipements de loisirs et des grands aménagements touristiques. »²⁶⁴

Le tourisme apparaît comme l'un des secteurs majeurs de l'économie des pays qui en font une activité pour compenser leurs déficits commerciaux. Le tourisme est une activité

²⁶² Ibid., p. 8.

²⁶³ VELLAS F. (2002). *Économie et Politique du Tourisme International*, Économica, Paris, p. 154.

²⁶⁴ DURAND H. et al. (1994). *Économie et politique du tourisme*, Librairie Générale de Droit et de la Jurisprudence, Paris, p. 116.

économique fixe qui, exerçant une fonction attractive, met le consommateur dans une obligation de se déplacer. Il a des effets induits et interagit avec diverses composantes de l'économie tant pour son aménagement que pour son fonctionnement. « *Les effets induits du tourisme dépassent largement le secteur tertiaire pour s'étendre au domaine de l'industrie et de l'agriculture.* »²⁶⁵ Les activités touristiques sont créatrices d'emplois directs (emplois fournis par le secteur touristique lui-même), d'emplois indirects (emplois créés dans d'autres secteurs grâce au développement touristique), d'emplois induits (emplois créés à la suite de l'augmentation de richesse générée par l'activité touristique). Le tourisme, activité créatrice d'emplois, pour être rentable et durable, exige des investissements en amont et en aval. « *L'emploi découle généralement des investissements. L'investissement touristique est une variable clé sans laquelle aucune activité touristique ne saurait prendre forme.* »²⁶⁶ Par sa spécificité et sa fragilité, le tourisme fait partie des activités de services. « *La tertiarisation de l'économie en termes de valeur ajoutée correspond à la tertiarisation de l'emploi (...) le tourisme en tant qu'activité de services aux métiers divers se retrouve au niveau de ces emplois.* »²⁶⁷ Le tourisme participe « *à la création de multiples emplois dans toutes les branches de l'économie* »²⁶⁸. Dans certaines régions, la Caraïbe notamment, le tourisme constitue une ressource vitale pour la création des richesses et un vecteur de croissance économique.

Plusieurs acteurs mutualisent leurs compétences pour assurer la viabilité de l'industrie touristique dans les pays qui conduisent une réelle politique touristique. Il y a les acteurs institutionnels publics (les ministères, les services déconcentrés de l'État et les collectivités territoriales), les chambres consulaires (chambres des métiers, chambres de commerce et d'industrie) et les entreprises (voyagistes, hôteliers, restaurateurs, les transporteurs). L'État, par l'ampleur des travaux qu'il entreprend dans le domaine des infrastructures et par la législation qu'il est amené à adopter, est considéré comme l'un des acteurs majeurs dans la promotion touristique.

Loin d'être un simple déplacement purement mécanique de l'homme dans l'espace, le tourisme participe à forger une civilisation du loisir et à décloisonner le dialogue des cultures.

²⁶⁵ Ibid., p.132.

²⁶⁶ CACCOMO J.-L. (2007). *Fondements d'Économie du Tourisme, Acteurs, Marchés, stratégies*, De Boeck Université, Bruxelles, p. 150.

²⁶⁷ De la ROCHEFAUCAULD B. (2002). *Économie du tourisme*, Bréal, Rosny, p. 78.

²⁶⁸ CHAUMET-RIFFAUD C. (2005). *Le tourisme, service public et enjeu économique*, Éditions du PAPHYRUS, Montreuil, p. 27.

Source de production de la richesse, le tourisme est une activité stimulant le déplacement interétatique des personnes. Le tourisme est l'« *une des plus importantes formes de migration humaine à l'échelle planétaire* »²⁶⁹. Du point de vue économique, les pouvoirs publics veulent que le tourisme apporte des richesses et agissent à divers niveaux : faire entrer les devises dans le pays, intégrer certaines régions et populations dans l'économie nationale, développer des emplois, aider à valoriser un patrimoine national coûteux à entretenir et présenter une image positive du pays à l'extérieur. La géographie de la civilisation du loisir fait apparaître les pays et départements de la Caraïbe comme des zones où il y a une forte concentration de touristes.

3.3 Cadre théorique retenu

Ce travail se situe dans la lignée de la théorie du capital humain développée par Gary Becker et complétée par les théoriciens²⁷⁰ de la croissance. Dans une triangulation théorique, le travail prend appui sur la théorie de l'acteur et s'inspire de l'analyse systémique pour mieux faire ressortir les relations qu'entretient le système de formation avec le système social global tout en prenant en compte les enjeux des acteurs qui y évoluent.

²⁶⁹ DUHAMEL P., SACAREAU I. (1998). *Le tourisme dans le monde*, Armand Colin, Paris, p. 81.

²⁷⁰ AGHION P. et COHEN E. (2004). *Op. cit.*

Deuxième Partie :
L'Éducation, la Formation et le Tissu Socioéconomique
Haïtien

Chapitre IV : Survol historique de l'éducation en Haïti

4.1 La colonisation espagnole et l'éducation

Faire l'histoire de l'école en Haïti d'une manière générale exigerait des volumes d'ouvrages en tenant compte des influences diverses que connaît le secteur de l'éducation. Ce chapitre ne peut contenir tous les faits historiques marquant le système national d'éducation, mais s'accroche à faire le survol historique de la période coloniale aux premières mesures adoptées par l'État haïtien au lendemain de l'indépendance obtenue le 1^{er} janvier 1804 en vue de pallier l'analphabétisme croissant.

Haïti, appelée Española ou Hispaniola après la découverte de l'Amérique par Christophe Colomb, avait été, durant 133 ans, colonisée par les Espagnols. Tout au long des années de leur domination sur l'île, l'instruction ne constituait pas la préoccupation majeure des colons espagnols. Don Nicolas Ovando, Gouverneur d'Hispaniola, « *encouragea les pères franciscains à élever un bon nombre de jeunes indiens à qui ils apprenaient la doctrine chrétienne, à lire et à écrire en castillan et même à quelques-uns en qui ils trouvaient plus d'ouverture d'esprit, un peu de latin* »²⁷¹. Cette décision éclairée d'Ovando ne permet pas d'affirmer pour autant qu'il existât une politique coloniale systématique visant l'éclosion de la culture intellectuelle. La préoccupation des Espagnols était l'extraction de l'or. Ils réduisaient les aborigènes en esclavage et les contraignaient à des travaux forcés tout en accaparant leurs biens (bijoux par exemple). Du temps de la colonisation espagnole, la formation intellectuelle des indigènes n'était pas assurée.

4.2 La colonisation française et l'éducation

Au début du XVII^{ème} siècle, d'autres puissances capitalistes et des monarques de l'Europe occidentale contestèrent la suprématie de l'Espagne sur l'île d'Hispaniola. Des intérêts importants portaient les ressortissants d'autres pays européens à s'installer en Amérique appelée le Nouveau-Monde. « *Des corsaires anglais, hollandais et français sillonnaient les mers, lancèrent une offensive remarquable contre le monopole espagnol* »²⁷² en vue de contraindre les Espagnols à leur concéder une partie des nouvelles terres qu'ils avaient conquises entre le 15^{ème} et le 16^{ème} siècle. Suite aux persécutions systématiques qu'infligeaient les flibustiers et les boucaniers français aux troupes et navires espagnols,

²⁷¹ BRUTUS E. (1979). *Instruction publique en Haïti 1492-1945*, Imprimerie de l'État, Port-au-Prince, p. 2.

²⁷² LACROIX De P. (1988). *Éducation en Haïti sous l'occupation américaine de 1915-1934*, Imprimerie des Antilles, Port-au-Prince, p. 23.

l'Espagne céda à la France la partie occidentale de l'île d'Hispaniola par le traité de Ryswick en 1697 et la partie orientale par le traité de Bâle de 1795. L'île porte dès lors le nom de Saint-Domingue.

La colonisation française est marquée par le renforcement du poids et de la généralisation de l'instruction religieuse dans la colonie. L'article 2 du Code noir de 1685 fait obligation de baptiser et d'instruire dans la religion catholique les esclaves.

« Tous les esclaves qui seront dans nos îles seront baptisés et instruits dans la religion catholique apostolique romaine. Enjoignons aux habitants qui achètent un nègre nouvellement arrivé d'en avertir dans la huitaine au plus tard les gouverneurs et intendants desdites îles, à peine d'amende arbitraire, lesquels donneront les ordres nécessaires pour les faire instruire et baptiser dans le temps convenable. »²⁷³

Le catholicisme était utilisé comme instrument d'embrigadement et non pas comme instrument de vulgarisation de l'esprit critique chez l'esclave. *« L'éducation pour les esclaves se résumait dans l'inculcation de certaines bribes d'instruction religieuse, tandis que de rares écoles fonctionnaient uniquement pour quelques colons et affranchis. »²⁷⁴*

L'accumulation des richesses constituait le bien-fondé de l'entreprise coloniale française. Les colons n'étaient pas préoccupés par la vulgarisation du pain de l'instruction. Cette initiative était, aux yeux des propriétaires d'esclaves, une entrave à l'accomplissement de l'objectif d'une colonisation d'exploitation. Sous la colonisation française, les seuls groupes sociaux ayant accès à l'éducation étaient les propriétaires blancs et les affranchis, démographiquement minoritaires dans la colonie. Le reste de la population, à quelques exceptions près, ne savait ni lire ni écrire. Les grands propriétaires fonciers et détenteurs de capitaux possédaient deux imprimeries qui contribuaient à l'avancement des activités intellectuelles et culturelles dans la colonie. *« ...la Gazette de Saint-Domingue, un hebdomadaire de six pages, publie des commentaires sur les dernières nouvelles de France, des revues sur les innovations commerciales et agricoles et la Gazette du Cap, un quotidien*

²⁷³ Le Code noir. Recueil d'édits, déclarations et arrêtés concernant les esclaves nègres de l'Amérique (1685), [en ligne], <http://www.tfq.ulaval.ca/axl/amsudant/guyanefr1685.htm>, consulté le 2 juillet 2010.

²⁷⁴ HURBON L. dans la préface de l'ouvrage de Louis Auguste Joint (2007). *Système éducatif et inégalités sociales en Haïti*, L'Harmattan, Paris, p. I.

fondé en 1790 qui plus tard prend le nom de Moniteur Colonial. »²⁷⁵ On notait la publication de deux almanachs, sorte d'annuaires imprimés l'un au Cap et l'autre à Port-au-Prince, qui donnaient depuis 1773 des renseignements sur la colonie de Saint-Domingue.

4.2.1 Stratégie éducative coloniale

L'implantation des imprimeries pour encourager la production intellectuelle n'était profitable qu'à ceux qui pouvaient lire et se procurer les documents produits par les entreprises d'impression présentes dans la colonie, mais aucunement les gens qui ne maîtrisaient pas le langage élaboré ne pouvaient prétendre décortiquer les informations véhiculées dans les journaux exprimant et vulgarisant, à petite échelle, la production intellectuelle coloniale. Les rares institutions d'enseignement primaire étaient destinées et avaient eu pour mission d'assurer l'éducation des enfants des colons et, dans certains cas, ceux des affranchis. Les élèves, ayant bouclé leur cycle d'études primaires dans la colonie, étaient obligés de se rendre en France pour entreprendre leurs études secondaires et universitaires.

Moreau de Saint-Méry rapportaient qu'il y avait, dans l'établissement de M. Dorseuil, par exemple, plus d'une centaine d'externes et trente-cinq pensionnaires. Des précepteurs étaient disponibles pour mieux instruire les fils des colons. L'ethnographe français Moreau de Saint-Méry a dû s'étonner devant la politique coloniale de la France en matière d'éducation et l'auteur de la partie française de l'île de Saint-Domingue écrit « *quand je songe que les colonies espagnoles ont des universités et que nous qui nous croyons si supérieurs aux espagnols nous n'avons que des écoles, qui indiquent les temps d'ignorance, je gémis d'une vanité qui n'est fondée que sur la richesse* »²⁷⁶.

Faire partir les enfants des colons en métropole pour leur éducation répondait aux préoccupations françaises visant à limiter l'expansion des écoles dans la colonie de Saint-Domingue. On ne comptait aucune école secondaire à Saint-Domingue. De l'avis de Gabon, rapporté par Pamphile de Lacroix, « *les lois françaises vont jusqu'à interdire à l'enfant créole de recevoir aux colonies d'autres instructions que celle qui est donnée par des*

²⁷⁵ LACROIX, de P. (1988). Op. cit., p. 24.

²⁷⁶ MOREAU DE SAINT-MÉRY, Louis-Élie (1958). *Description topographique, physique, civile, politique et historique de la partie française de l'île de Saint-Domingue*. Réédité par Blanche Maurel et Étienne Taillemite. (1958). Société de l'histoire des colonies françaises/ Librairie Larose. Paris, Tome 2. p. 530.

maîtres appelés instituteurs qui leur enseignent à lire, à écrire et à tracer des chiffres »²⁷⁷. Certains affranchis économiquement bien pourvus étaient, à l'instar des Blancs, arrivés à se payer le luxe d'aller se former en France.

Le Code²⁷⁸ noir de 1685, qui faisait des esclaves la chose de leurs propriétaires, par son ostracisme, condamnait l'esclave à rester dans l'inculture. Distribuer l'instruction, dit-on, c'est distribuer la révolution. Les maîtres blancs et affranchis avaient fait tout ce qui était en leur pouvoir pour pérenniser et maintenir leurs esclaves dans l'ignorance. « *L'ignorance devient l'instrument destiné à étouffer toute prise de conscience chez l'esclave.* »²⁷⁹ La politique coloniale visant à maintenir dans l'ignorance le groupe social majoritaire n'empêchait pas à une infime minorité d'esclaves privilégiés d'acquérir certains rudiments d'éducation. Ces esclaves avaient occupé des fonctions différentes et prestigieuses dans l'ordre esclavagiste. Ils étaient des commandeurs, des cochers, des cuisiniers, des nurses, des domestiques et des gardiens de cour, etc. Ces derniers étaient des esclaves à talent (esclaves domestiques). Ils étaient des privilégiés par rapport aux esclaves des champs qui constituaient la catégorie la plus exploitée et la plus maltraitée de la colonie.

En somme, les colonisations espagnole et française qui ont duré 312 ans ont laissé un héritage linguistique sur l'île mais leur apport à l'éducation dans la colonie est mitigé. Elles n'ont fait aucun effort ponctué pour mettre l'éducation à la portée des esclaves des champs qui étaient plus nombreux, plus méprisés et sévèrement réprimés.

4.3 Éducation sous l'administration de Dessalines

En pleine administration haïtienne, l'héritage colonial est plus que jamais vivace et présent. Les guerres de libération qui ont conduit le pays à l'indépendance ont détruit presque toutes les infrastructures socio-éducatives et économiques du pays. Les premières mesures haïtiennes visant à encourager l'instruction de la population se retrouvent dans l'article 19 de la Constitution de 1805 établissant une école dans chaque division militaire. Ces écoles ont été fréquentées par les fils des hauts gradés de l'armée et les potentats locaux et surtout les fils des anciens libres, c'est-à-dire des gens qui ont été affranchis avant l'affranchissement général des esclaves le 29 août 1793 par le commissaire civile Léger-

²⁷⁷ LACROIX, de P. (1988). Op. cit., p. 25.

²⁷⁸ Code noir. (mars 1685). [En ligne], Versailles.

<http://palissy.humana.univ-nantes.fr/CETE/TXT/CN/cn1685.html>, consulté le 13 mars 2009.

²⁷⁹ LACROIX, de P. (1988). Op. cit., p. 26.

Félicité Santhonax envoyé par la Convention et agissant au nord de l'île. On notait qu'il n'y avait pas eu une politique soutenue en vue d'assurer l'instruction des couches populaires. Au dire d'Edner Brutus « *la liberté de l'ancien esclave resta sans contrepoids* »²⁸⁰.

Des écoles privées avaient été construites sous l'administration de l'empereur Jean-Jacques Dessalines, mais cela n'enlevait en rien le caractère aristocratique de l'instruction. Les écoles qui assuraient l'éducation des enfants n'avaient pas tous les moyens nécessaires garantissant une saine distribution du pain de l'éducation aux élèves. L'entourage de l'empereur ne lui avait pas prodigué, semble-t-il, des conseils quant à la mise en place d'un système éducatif sérieux si l'on se réfère à la version du premier historien haïtien Thomas Madiou :

*« Personne ne songeait non plus à donner à Dessalines le conseil d'établir des institutions d'instruction publique afin que le peuple, en s'éclairant, pût concevoir en quoi consistait la dignité humaine. Au contraire, la plupart de ceux qui avaient acquis quelque connaissance redoutaient la propagation des lumières dans les rangs des masses. L'avenir de la nation était sacrifié à des intérêts privés. »*²⁸¹

L'éducation des catégories sociales les plus faibles et marginalisées n'était pas la priorité des élites dirigeantes sous l'administration de Jean-Jacques Dessalines. La position des élites dirigeantes était dictée par des intérêts de classe. La phrase de Madiou constitue, à n'en pas douter, une formule et une prescription renouvelée des classes dirigeantes haïtiennes qui manipulaient l'opinion publique par des statistiques²⁸² sur l'éducation des paysans. D'après Edner Brutus, le système économique haïtien, dans son mode d'organisation, est l'adversaire principal de l'enseignement rural. Selon l'auteur, il n'est pas urgent, aux yeux des nantis du pouvoir et du savoir, d'encourager l'instruction publique, car écrit-il : « *l'État et les autres, bon an mal an, se tirent d'affaire, encore que nos agriculteurs soient dans la plus complète ignorance* »²⁸³.

²⁸⁰ BRUTUS E. (1979). Op.cit., p. 28.

²⁸¹ MADIOU T. (1988). *Histoire d'Haïti*, tome III, Éditions Henri Deschamps, Port-au-Prince, p. 157.

²⁸² L'UNESCO dans son rapport en mai 2004 notait l'inorganisation de la chaîne de collecte et de production des données statiques relatives à l'éducation en Haïti.

²⁸³ BRUTUS E. (1979). Op. cit., p. 33.

4.4 Éducation sous l'administration de Christophe

Henry Christophe dirigea le royaume du Nord avec entêtement lorsqu'il s'agit de prendre des décisions pour construire et élever ses sujets à la dignité humaine. Christophe avait fait ériger, dans son royaume, des écoles pour former les enfants de ses sujets. Par ordonnance royale, l'école était strictement organisée. Il avait institué une Chambre Royale d'Instruction Publique qui devait le renseigner sur les mesures à adopter pour organiser les écoles et académies nationales du royaume.

Il fit exigence, dans une ordonnance, aux parents afin qu'ils puissent envoyer leurs enfants à l'école. Des professeurs étrangers étaient recrutés en vue d'assurer une bonne éducation aux élèves. Avant d'être admis à l'école, l'élève devait passer une visite médicale. Cette visite médicale vise à garantir que l'élève est en bonne santé avant la rentrée des classes pour la nouvelle année académique. Une discipline de fer avait été instituée et appliquée dans les établissements pour contrer le banditisme et assurer le succès scolaire des enfants du royaume. Des primes d'encouragement étaient offertes aux élèves et aux moniteurs de classe, stimulant ainsi le travail des uns et les efforts des autres. À l'article 44 de l'Ordonnance régissant l'enseignement dans le royaume du Nord, il est stipulé : « *Les inspecteurs rendront compte à la Chambre du résultat de leurs tournées par écrit, afin de faire connaître les progrès enregistrés, les améliorations susceptibles d'être apportées, et les abus qui seraient parvenus à leur connaissance* »²⁸⁴. Les inspecteurs des écoles et académies étaient formellement tenus d'adresser leurs rapports à la Chambre Royale d'Instruction Publique, sorte de ministère de l'Éducation nationale, qui devait, à son tour, informer le roi Henry Christophe en vue de l'adoption des nouvelles mesures. Christophe ne transigeait pas avec l'éducation de ses sujets, quitte à bastonner et à emprisonner les parents récalcitrants qui emmènent leurs enfants aux champs au lieu de les envoyer en classe. Et Madiou d'écrire : « *Christophe tenait pour un de ses plus beaux titres d'avoir été le fondateur et le protecteur de l'instruction publique en Haïti.* »²⁸⁵

4.4 Éducation sous l'administration de Pétion

Alexandre Pétion, écrit Edner Brutus, « *plus instruit que Christophe, ne daigna secouer sa désespérance pour s'occuper de l'éducation populaire, que stimulé par les*

²⁸⁴ Ibid., p. 527.

²⁸⁵ MADIOU T. cité par Emmanuel Wesner (1994). *Saint-Domingue devient Haïti*, Éditions des Antilles, Port-au-Prince, p. 70.

exemples de son rival et d'un de ses fonctionnaires. »²⁸⁶ L'administration de Pétion caractérisée par un laisser-faire ne se souciait pas trop de la formation des Haïtiens et des Haïtiennes en assurant une couverture scolaire à tous les fils et à toutes les filles de la nation.

Les quelques institutions qui existaient donnaient des cours dans les villes. La paysannerie était maintenue dans l'ignorance la plus complète. Le Lycée National qu'il a créé à Port-Au-Prince ne recevait que sur instruction formelle des proches de l'élite dirigeante, issue de l'ancienne classe des affranchis composés pour l'essentiel des métis et des hauts gradés de l'armée. Par la Loi du 3 mars 1808, Pétion tentait de rejeter les critiques qui lui étaient faites en raison de l'indifférence et l'incapacité de son administration à organiser l'enseignement dans la partie du pays placée sous son contrôle. Il adjoignait des cours de santé aux Hôpitaux de Port-au-Prince et des Cayes. Plusieurs écoles privées furent fondées et elles bénéficièrent des subventions du président Alexandre Pétion. Des ouvrages classiques et techniques étaient commandés en France et mis à la disposition de la jeunesse estudiantine. Des missionnaires avaient été autorisés à fonder une école pour les jeunes. Cet effort tardif pour doter la République de l'Ouest de quelques centres de diffusion du savoir, bien que discriminatoires dans leur fonctionnement, n'était pas chose facile pour le président Pétion. Pour enlever le voile d'obscurantisme dans lequel s'empêtrait son régime, Alexandre Pétion, affirme l'historien Wesner Emmanuel, « *dut se démarquer de l'influence pernicieuse de son entourage dominé par Boyer et opposé à toute diffusion de l'enseignement.* »²⁸⁷

4.5 Éducation sous l'administration de Boyer

Le régime de Jean-Pierre Boyer (1818-1843) avait sombré dans l'obscurantisme et l'arriérisme. Durant un quart de siècle de gouvernement, il n'estima pas nécessaire d'augmenter le nombre d'écoles primaires nationales de la capitale. Il a établi dans le pays un système de cloisonnement des couches sociales et a orienté l'action de son gouvernement en faveur de l'ancienne classe des affranchis métissés. Les fils des prolétaires des villes croupissaient dans les bas quartiers, ils n'avaient pas droit à l'éducation. Les paysans étaient refoulés à la campagne et privés du pain de l'instruction. Les contestations paysannes étaient sévèrement réprimées et le caporalisme agraire était rétabli. Les locaux scolaires étaient progressivement transformés en garnisons militaires. Chandler écrit à propos de l'éducation sous l'administration du Général-Président Boyer, rapporté par Edner Brutus : « *l'éducation*

²⁸⁶ BRUTUS E. (1979). *Op. cit.* p. 54.

²⁸⁷ EMMANUEL W. (1994). *Op. cit.*, p. 77.

en Haïti est bien digne de l'attention des philanthropes »²⁸⁸. Les métis et les familles fortunées proches du régime envoyaient leurs enfants dans les écoles privées locales ou en France. Le Sénat de la République était composé de parlementaires ignorants qui obéissaient aux moindres injonctions du chef de l'État.

1843 marquait la fin du long règne du gouvernement de Boyer qui dirigeait l'île entière et annonçait aussi une nouvelle organisation de l'instruction publique en Haïti avec la création du ministère de l'Instruction publique même si ce ministère n'arrive pas jusqu'ici à se défaire de la conception élitiste de l'école en prenant des mesures afin d'assurer une éducation laïque et républicaine à tous les fils de la nation, c'est-à-dire passer d'une école d'élite à une école de masse.

4.6 Éducation sous le gouvernement Geffrard

L'indépendance nationale, acquise le 1^{er} janvier 1804, avait rompu les liens existant entre Haïti et le Vatican. Le président Fabre Geffrard, poursuivant les démarches entamées sous le gouvernement de Boyer, avait décidé d'envoyer à Rome le plénipotentiaire haïtien Pierre Faubert auprès du Saint-Siège. Avec le Cardinal Giacomo Antonelli, représentant le Saint-Père, Monsieur Faubert discuta les clauses du Concordat régissant l'Église Apostolique Romaine en Haïti qui sera signé par les deux États en 1860 et révisé par le protocole²⁸⁹ d'accord signé à Port-au-Prince entre l'État haïtien et le Saint-Siège le 8 août 1984. Le Concordat 1860 autorise l'implantation des écoles congréganistes dans le pays pour l'instruction chrétienne, des séminaires furent installés, les prérogatives et les limites des deux axes détenteurs du pouvoir temporel et intemporel furent fixées et le principe du traitement privilégié du clergé sur les fonds de l'État fut accepté. Le gouvernement de Geffrard fit des efforts remarquables. Le nombre des écoles qui était de 79 passait à 242, soit une augmentation de 206,3% en 8 ans de règne. La politique éducative de Geffrard porta sur l'enseignement secondaire et l'enseignement technique. Avec le Concordat, c'est la

²⁸⁸ BRUTUS B. (1979). *Op. cit.*, p. 73.

²⁸⁹ Le protocole d'accord modifiait le Concordat du 28 mars 1860 qui donnait la prérogative au président de la République d'Haïti de nommer les Archevêques et Evêques officiant et exerçant leurs ministères dans le pays. Avec la signature du protocole d'accord du 8 août 1984, le Saint-Siège a la compétence exclusive de nommer les Archevêques et les Evêques. En revanche, avant de nommer les Archevêques et les Evêque diocésains ainsi que les Coadjuteurs avec droit de succession qui doivent être des citoyens haïtiens, le Saint-Siège a pour obligation de communiquer confidentiellement aux autorités haïtienne le nom de l'ecclésiastique choisi afin de déterminer s'il y a ou pas des griefs de nature politique à son égard. Au terme de l'article 5 dudit protocole, le membres du clergé, les chefs d'école ou institutions religieuses sont tenus de prêter un serment de fidélité à la nation par devant le chef de l'État ou par devant une autorité civile qu'il aura désignée à cet effet.

consécration d'un système d'éducation centralisé et confessionnel, la mainmise et la prééminence des congrégations religieuses sur l'enseignement en Haïti. Le catholicisme devient la religion dominante et l'instrument de légitimation divine de pouvoir à travers les cérémonies organisées et le Te Deum chanté à l'intention de tout chef d'État fraîchement investi de la fonction présidentielle.

Analysant les avantages offerts et les préférences accordées par le Concordat aux congrégations religieuses dans le secteur de l'éducation, l'historien Charles Tardieu note que la mainmise de l'Église catholique sur l'éducation est « *l'aboutissement d'une quête pour un système d'éducation authentiquement haïtien* »²⁹⁰. Quantitativement le nombre des écoles a augmenté sous la présidence de Geffrard mais qualitativement, surtout dans les écoles rurales, l'enseignement diffusé aux élèves n'était pas de qualité. La société était plus passionnée pour l'obtention des titres et grades académiques à rendement politique que de savoirs concrets, utiles et désintéressés. Le pasteur wesleyen Bird visitant le pays dit « *déplorer la constitution d'une aristocratie alors que le salut d'Haïti, la condition de son développement et de son équilibre résidaient dans l'instruction des masses.* »²⁹¹

4.7 Éducation : de l'occupation américaine à l'arrivée des Noirs au pouvoir

De 1843 à 1915, des écoles ont été construites dans les villes et dans les zones rurales mais la réalité est que la couverture scolaire n'a jamais été totale. De 1915 à 1934, sous l'occupation américaine, la formation professionnelle et l'enseignement technique ont été encouragés. Des écoles de formation professionnelle et des centres d'enseignement technique furent créés par l'administration américaine. L'occupation américaine a été une période marquée par la révolte des paysans et des nationalistes haïtiens de l'époque contre les soldats de l'Oncle Sam. Mais cette période est caractérisée par une recherche constante du contrôle des institutions d'enseignement par les forces d'occupation et le combat du peuple haïtien pour l'affirmation de l'identité haïtienne. Cet état d'esprit persiste après le départ des troupes américaines en 1934 jusqu'aux environs de 1946. La période de 1946-1986 est l'ère triomphale du *noirisme*²⁹², symbolisé par l'évincement de la minorité métisse

²⁹⁰ TARDIEU-DEHOUX C. (1990). *L'éducation en Haïti. De la période coloniale à nos jours (1980)*, Éditions Henri Deschamps, Port-au-Prince, p. 141.

²⁹¹ EMMANUEL W. (1994). *Op. cit.*, p. 150.

²⁹² SOUFFRANT C. (1971). « Catholicisme et négritude à l'heure du Black Power » dans *Présence Africaine*, 3^{ème} trimestre, Paris, pp. 131-140.

SOUFFRANT C. (mars 1971). « *La Foi en Haïti* » dans *Parole et Mission*, no 55, pp. 158-167.

de l'arène politique après l'avoir dominé pendant plus de 140 ans. L'ère du *noirisme* est symbolisée, en Haïti, par les présidences de Dumassaire Estimé et de Paul Eujeune Magloire. Ces deux présidents ont exécuté de véritables programmes de développement socioéconomique et fait de Port-au-Prince la plus belle capitale et la première destination touristique de la Caraïbe. Haïti était rebaptisée la perle des Antilles. À l'époque (1950-1979), un américain riche qui ne visitait pas Haïti se sentait rabaisser. Visiter Haïti à l'époque était un signe d'appartenance à un groupe social supérieur et expression visible de la réussite économique. Les Duvalier père et fils font également partie du courant noiriste mais leur règne a été marqué par la répression et les persécutions de leurs adversaires politiques. Globalement, la période 1946-1986 a vu naître ce que le sociologue Claude Souffrant appelle la tentative de démocratisation de l'école en Haïti. Cette tranche de l'histoire nationale est marquée par la montée d'une classe moyenne instruite qui occupe des fonctions dans la haute administration et la naissance en 1955 d'un courant musical : le compas direct.

Chapitre V : Présentation du système national d'éducation

5.1 L'autorité éducative

Le système éducatif haïtien, selon les textes²⁹³ officiels et les dispositions réglementaires en vigueur, est administré par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle dont les attributions sont entre autres :

- 1- élaborer la politique éducative aux niveaux préscolaire, fondamental, secondaire et professionnel ;
- 2- veiller à l'application de la politique nationale d'enseignement supérieur ;
- 3- déterminer les objectifs du gouvernement en matière d'éducation formelle et non-formelle et veiller à leur réalisation ;
- 4- contrôler et évaluer les établissements tant du secteur public que du secteur privé ;
- 5- administrer l'éducation, notamment la planification, la programmation, la promotion et le développement de l'éducation dans tous ses aspects et à tous les niveaux.

La structure organisationnelle du ministère de l'Éducation nationale est composée d'un ensemble de Directions centralisées et déconcentrées relevant de la Direction Générale. À la Direction Générale se rattachent des instances administratives et techniques centrales : la Direction de l'Enseignement Fondamental (DEF), la Direction de l'Enseignement Secondaire (DES), le Bureau de Gestion de l'Enseignement Préscolaire (BEGEP) et le Bureau de Coordination de l'Enseignement Privé (BCEP) qui remplissent une fonction d'appui technique à la Direction Générale et aux Directions déconcentrées appelées généralement Directions Départementales d'Éducation (DDE). La Direction de la Formation et de Perfectionnement est chargée de la conception, de la mise en œuvre des programmes de formation à l'intention du personnel enseignant et administratif tout en assurant la gestion centralisée des Écoles Normales d'Instituteurs (ENI) rebaptisées Centre de Formation de l'École Fondamentale (CFEF). Voulant sortir du flou et du rapport de méfiance qu'il y a entre l'Université d'État d'Haïti (UEH) et les autorités éducatives, le ministère s'est doté en 1998 d'une Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (DESRS). Cette Direction comble un vide dans l'organigramme du ministère et se situe dans

²⁹³ Le Décret-loi de 1989 réorganisant le Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports (MENJS). La loi organique du département de l'Éducation Nationale de 1979.

la droite ligne de l'importante attribution que confère au ministère de l'Éducation nationale le Décret-loi de 1989, celle de conduire la politique de l'éducation du gouvernement

L'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) est une structure déconcentrée du ministère. Il est chargé de la coordination des centres publics de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Il assure également « *les fonctions d'accréditation, de supervision technico-pédagogique et de certification* »²⁹⁴ pour les institutions privées de l'enseignement technique et professionnel. Divers ministères²⁹⁵ interviennent dans le champ de l'enseignement technique et professionnel. Ces ministères, impliqués dans l'enseignement professionnel, s'intéressent aux aspects touchant de près les activités relevant de leurs champs de compétences.

La Direction de la Planification et de la Coopération Externe (DPCE) est chargée de coopérer avec les autres cellules du ministère pour :

- 1- élaborer les plans de l'éducation ;
- 2- procéder à des études sur le financement et le coût de l'éducation ;
- 3- préparer et maintenir à jour la carte scolaire ;
- 4- assurer le suivi, le développement, l'exécution des programmes et des projets définis dans les plans et programmes arrêtés par le ministère.

Au niveau de chaque département géographique, il y a une Direction Départementale d'Éducation (DDE). Dans chaque arrondissement, il y a un District Scolaire (DS), des Inspecteurs Principaux (IP) et des Inspecteurs de Zone (IZ).

5.2 Structuration du système éducatif

Le système national d'éducation, depuis la mise en place de la réforme du ministre Joseph Claude Bernard en 1982, comprend l'Éducation Préscolaire, l'École Fondamentale, l'Enseignement Secondaire, la Formation Professionnelle et l'Enseignement Supérieur.

²⁹⁴République d'Haïti, UNESCO (22 mai au 5 juin 2004). Diagnostic de la chaîne de production des statistiques dans le secteur de l'éducation. Contribution de l'Institut de Statistiques de l'UNESCO à la mission de diagnostic et de planification du système d'information du secteur de l'éducation de l'Agence canadienne de développement International en Haïti, p. 5.

²⁹⁵ Ministère de l'Agriculture, des Ressources naturelles et du Développement rural ; ministère de la Santé publique et de la Population ; ministère des Mines ; ministère de la Planification ; ministère des Affaires sociales et du Travail ; ministère du Commerce et de l'Industrie.

L'Éducation Préscolaire, assurant une fonction d'éveil pour les enfants de 0 à 5 ans, est dispensée dans les jardins d'enfants, les écoles maternelles (kindergaden), les centres intégrés de nutrition et d'éducation communautaire.

L'école fondamentale est constituée de trois cycles. Chaque cycle comprend trois années de formation. Le premier cycle du fondamental suit directement l'éducation préscolaire, en sortant du premier cycle l'élève entre en 2^{ème} cycle. Ces deux cycles, de la 1^{ère} année à la 6^{ème} année, constituent le niveau d'éducation de base (6 à 12 ans). Dès la 6^{ème} année, une première orientation devrait s'effectuer selon les dispositions de la réforme de 1982 mais ce cheminement n'est pas encore concrétisé. Le troisième cycle de l'enseignement fondamental de la 7^{ème} à la 9^{ème} année conduit à un diplôme de Fin d'Études Fondamentales. Ce diplôme autorise son titulaire à entrer soit en seconde classique ou en 2nd professionnel. Mais le constat est cuisant, plus de 25 ans après que la réforme eut été initiée le baccalauréat technique se fait toujours attendre. « *Les trois dernières années d'études classiques sont encore organisées selon le mode traditionnel qui ne répond pas aux vœux de la réforme.* »²⁹⁶ L'écolier haïtien, après les cycles de l'école fondamentale, obtient son baccalauréat ou le Diplôme de Fin d'Études Secondaires au bout de 4 années d'études. « *Le cycle d'études complet se ramènerait à 12 ans une fois que le nouveau secondaire sera implanté. Pour le moment, le cycle d'études dure 13 ans et l'élève sort du système à 19 ans accomplis.* »²⁹⁷ Depuis 2007, le ministère commence à expérimenter dans 160 écoles de la capitale le nouveau secondaire prévu par la réforme de Bernard, il y a 25 ans. Si l'expérience est concluante, les autorités prévoient de généraliser le Nouveau Secondaire dans le pays après avoir formé le personnel enseignant.

L'enseignement supérieur a été pendant longtemps assuré exclusivement par l'Université d'État d'Haïti dont la quasi-totalité des unités d'enseignement se trouvent à Port-au-Prince. De configuration très hétéroclite, ce sous-secteur s'est, par la suite, libéralisé en donnant naissance à un ensemble d'universités et d'institutions privées d'enseignement supérieur. Il faut le rappeler, depuis la promulgation de la Constitution de 1987, l'Université d'État d'Haïti est une institution constitutionnelle et indépendante au même titre que la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif (CSCCA), la Banque de la

²⁹⁶ République d'Haïti, Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports (mai 1996). *Rapport sur l'Éducation en Haïti*, p. 6.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 6.

République d'Haïti (BRH), et le Conseil Électoral Permanent (CEP). L'UEH veut jalousement garder ce statut que lui octroie la Loi-mère. La création de la Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (DESRS) n'était pas bien vue par le Rectorat de l'Université d'État d'Haïti. Le Rectorat voit cette nouvelle direction comme une structure visant à ronger les missions et prérogatives constitutionnelles de l'UEH. La création de la DESRS a occasionné beaucoup de malentendus entre le ministère et le Rectorat de l'UEH. Elle a engendré également un climat de suspicion et de méfiance entre les secteurs privé et public de l'enseignement supérieur d'autant que les insuffisances, les contradictions et les chevauchements observés dans les textes légaux actuellement en vigueur s'y prêtent fortement. Jusqu'en 1998, il n'existe pas, à proprement parler, une instance technique spécialisée au sein du ministère qui s'occupe de l'enseignement supérieur. Les négociations entre le Rectorat et le ministère se faisaient au niveau de la Direction Générale ou au niveau du cabinet du ministre.

Le débat sur la réforme de l'enseignement supérieur est lancé depuis plus de 20 ans, jusqu'à présent aucune réforme n'a eu lieu et les institutions d'enseignement supérieur, malgré leur développement au cours de ces dernières années, évoluent dans un contexte juridique²⁹⁸ abracadabrant. Les deux tentatives des gouvernements d'Aristide en 1995 et en 2002 pour impulser une timide réforme au niveau de l'enseignement supérieur ont échoué. Aucun texte ou avant projet-loi n'a été présenté au Parlement en vue de réformer ce sous-secteur du système éducatif qui forme les cadres de la nation. Le radicalisme d'un secteur de l'université et la volonté manifeste prêtée, à tort ou à raison, au gouvernement par une frange importante de l'opinion publique en vue de contrôler cet espace de formation apparaissent comme deux facteurs qui bloquent la réforme de l'enseignement supérieur haïtien. Toutefois, il y a lieu de noter que l'actuel conseil exécutif du Rectorat de l'Université d'État d'Haïti a formé en mai 2008 une commission chargée de formuler des propositions sur les orientations et la réforme de l'université, mais la commission n'a pas encore remis ses travaux.

²⁹⁸ Créée par la loi du 5 août 1920, l'Université d'Haïti allait rebaptiser l'Université d'État d'Haïti par le Décret du 16 décembre 1960. Actuellement, le décret de 1960 et l'arrêté de 1960 dont certains articles ont été abrogés par la Constitution de 1987 et les dispositions transitoires relatives à l'organisation de l'administration centrale de l'Université d'État d'Haïti de février 1997 sont les textes régissant le fonctionnement de l'Université d'État d'Haïti. Le vote de la loi sur la réforme de l'Université et de l'enseignement supérieur se fait toujours attendre.

5.3 Politique nationale de l'éducation

À la fin de la décennie 1970, les autorités haïtiennes, avec un taux de croissance du PIB de 5%, une paix sociale et une stabilité politique quasiment assurés, ont décidé d'entreprendre une réforme éducative sans précédent dans l'histoire du pays. Faisant suite à des rapports des inspecteurs scolaires, les responsables du Département de l'Éducation Nationale d'alors se sont évertués à étaler au grand jour les problèmes majeurs auxquels se trouve confronté le système éducatif haïtien tout en indiquant les mesures envisagées afin de les solutionner. La réforme qu'on allait baptiser '*la réforme de Bernard*' est le fruit des réflexions et des travaux réalisés par les chercheurs et intellectuels haïtiens depuis plusieurs années. À titre d'exemple, on peut citer la thèse de Morose P. Joseph²⁹⁹, les travaux du professeur Hubert de Ronceray³⁰⁰ et les membres de son équipe du Centre Haïtien d'Investigation en Sciences Sociales ainsi que les réflexions de Max Chancy³⁰¹. Mais cette réforme a été soutenue également par les hauts dignitaires de l'État si l'on se réfère aux propos tenus par le président à vie de la République d'alors. Le 3 janvier 1979, l'ex-président Jean-Claude Duvalier se dit :

« Persuadé qu'aucun développement n'est possible sans un système éducatif national susceptible de provoquer chez les jeunes la prise de conscience de leurs responsabilités vis-à-vis de la révolution économique et de la communauté, j'ai formellement recommandé aux responsables de l'Éducation nationale, dès mon accession à la première magistrature de l'État, d'adapter l'enseignement à nos besoins spécifiques et aux réalités du monde contemporain en pleine mutation. Les travaux de recherches poursuivis conjointement par l'Institut Pédagogique National et les services spécialisés du Département de l'Éducation Nationale articulent sur des bases scientifiques la réforme de l'éducation nationale (...). Si l'une des assignations de l'école est de préparer des élites indispensables à l'entretien et à la promotion permanente, une mission corollaire de réparation sociale vise à offrir des chances égales à l'immense majorité des défavorisés qui devront comme tous les fils d'une même patrie, accéder à une éducation

²⁹⁹ MOROSE P.-J. (1970). Pour une réforme de l'éducation en Haïti, *thèse de doctorat*, Université Fribourg, Suisse.

³⁰⁰ RONCERAY de H. (1971). « Où va notre système d'éducation », dans *Conjonction*, n° 117, pp. 101-110.

RONCERAY de H. (1979). *Sociologie du fait haïtien*, Presse de l'Université du Québec.

³⁰¹ CHANCY M. (1972). « Éducation et développement en Haïti », dans *Culture et développement en Haïti*, Montréal, Leméac, pp. 135-155.

fondamentale intégrale qui permette à tous de participer valablement à l'enrichissement du patrimoine commun »³⁰².

5.3.1 Les éléments de diagnostic du système éducatif

Pour les responsables de l'éducation³⁰³ nationale pilotant la réforme, il n'y a aucun doute que le système, comme il fonctionne à l'époque, ne peut pas contribuer au développement du pays.

« Élitiste et niant les différences individuelles, le système éducatif n'est profitable qu'à une minorité qui, trop souvent, hélas, abandonne le pays. Les programmes d'études sont surchargés, voire disproportionnés, du primaire à l'université. Les opérations entreprises ne sont ni évaluées ni contrôlées avant d'en décider de nouvelles. Les superviseurs à tous les niveaux ne sont pas formés. Il n'existe pas de laboratoires dans les écoles pour susciter et développer le goût de la recherche et de l'observation chez les élèves. Élèves et étudiants ne sont nullement entraînés à réfléchir et à observer, d'où une mémorisation à outrance des éléments véhiculés dans le système. Les rares solutions proposées à certains problèmes sont souvent des vues de l'esprit et non le résultat de patientes recherches. »³⁰⁴

Le ministère reconnaît explicitement d'autres causes à la piètre performance du système éducatif. Pour les autorités de l'éducation nationale :

« la structure linéaire du système, surtout au niveau du primaire est trop rigide et n'offre qu'une seule possibilité, le Certificat d'Études Primaires, après un cycle d'études de 6 ans auquel n'accède qu'une infime proportion d'élèves, laissant la majorité des enfants sans une formation de base fonctionnelle qu'ils puissent utiliser dans la vie pratique. Le système de promotion scolaire est trop rigoureux et trop sélectif surtout pour chacune des premières années de l'enseignement primaire. Cette rigidité est l'un des facteurs responsables des pourcentages élevés de redoublements et d'abandons scolaires. Les conséquences négatives de ces deux derniers

³⁰² Département de l'Éducation Nationale (1979). La réforme éducative, Port-au-Prince, p. 9.

³⁰³ Département de l'Éducation Nationale (1982). La réforme éducative, Port-au-Prince,

³⁰⁴ DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION NATIONALE. (1982). Discours du Secrétaire d'Etat de l'Education Nationale, la Réforme Educative pp. 11-13.

phénomènes sont connues : rejet hors du système d'une proportion énorme d'enfants qui ne peuvent terminer une scolarité primaire complète, régression rapide à l'analphabétisme lorsque l'abandon intervient à la fin de la première ou de la deuxième année scolaire, parce que les mécanismes de la lecture et de l'écriture ne sont pas encore fixés.

Des programmes scolaires inadaptés, sans objectifs définis précisément, sans une orientation pédagogique qui permettrait aux maîtres de les appliquer d'une manière cohérente et rationnelle. Une pédagogie basée sur les attitudes traditionnelles négatives comme l'autoritarisme du maître, la passivité de l'élève, la mémorisation de connaissances dont on sait qu'elles s'oublent très vite.

Des difficultés linguistiques au niveau de la communication pédagogique pour une majorité d'enfants qui entrent à l'école sans aucune expérience et connaissance de la langue française.

Une carence de personnel enseignant qualifié, de livres, de textes de référence et de lecture adaptés aux conditions spécifiques et au contexte haïtien. Il y a une pénurie de locaux scolaires appropriés, fonctionnels et adaptés au milieu haïtien. »³⁰⁵

Enfin le refus de préparer des cadres secondaires ou des travailleurs qualifiés constitue pour les défenseurs de la réforme un élément qui démontre les faiblesses du système national d'éducation.

5.3.2 Les grands axes de la réforme de Bernard

La réforme éducative initiée en 1979 comporte plusieurs composantes qui, chacune dans sa spécificité, auraient dû contribuer à améliorer le niveau du système national d'éducation si elles avaient été complètement appliquées.

Dans sa composante infrastructurelle, la mise en œuvre de la réforme devait aboutir à la construction de 65 écoles primaires en milieu rural, de 10 écoles primaires en milieu urbain et

³⁰⁵ I Département de l'Éducation Nationale (1982). Op ;Ct. pp. 12-13.

de trois écoles normales. Les réformateurs ont prévu la création d'une radio éducative, l'élaboration des programmes destinés aux adultes, l'exécution des programmes d'alphabétisation fonctionnelle dans les zones rurales et le renforcement de l'Institut Pédagogique National (IPN). « *L'IPN fut établi en 1975 avec l'appui du gouvernement français dont l'objectif visait la spécialisation du personnel enseignant et la production de matériel didactique. Toute fois une composante recherche fut ajoutée au rôle initial* »³⁰⁶. Dans sa composante didactique, la réforme fixait comme objectif la restructuration complète du système d'enseignement et la réorganisation du régime des études par la promotion de l'enseignement fondamental.

En vue d'accorder une importance au facteur *langage*, la réforme, dans sa composante linguistique, a diminué le temps destiné à l'éveil, l'étude du milieu et l'éducation physique et augmenté le pourcentage des heures consacrées à l'étude du français et du créole. Au niveau législatif, la réforme de Bernard a fait adopter la loi organique restructurant le Ministère de l'Éducation Nationale et loi sur l'utilisation du créole comme langue d'enseignement. En 1816, certains citoyens avaient proposé au Président Alexandre Pétion d'utiliser le créole dans l'enseignement. Ils s'étaient dits, écrit Edner Brutus, « *si, pour cette besogne de dégrossissement et pour une prise de contact plus rapide avec la culture, il n'était pas préférable d'user, au début, de notre idiome, quitte à employer le français après l'assimilation des éléments de base* »³⁰⁷. Le gouvernement de Pétion n'a pas jugé important de donner suite à ce projet qui, selon Brutus³⁰⁸, exécuté sur une grande échelle par le système lancastérien ou le monitorial déjà en vigueur dans le Nord, aurait donné des résultats acceptables. La première initiative gouvernementale remonte à 1943 avec la création du comité pour la diffusion de l'enseignement par le créole.

L'impulsion du créole comme langue d'enseignement trouve son fondement juridique dans la Loi du 18 septembre 1979. Deux projets de loi relatifs au système éducatif furent présentés à la Chambre à cette occasion par le ministre Joseph Claude Bernard. Le premier concerne la loi organique restructurant le Département de l'Éducation Nationale; le second concerne l'usage du créole comme langue écrite et parlée dans l'enseignement. La

³⁰⁶ ST GERMAIN M. (S.d.). La situation linguistique en Haïti, bilan et perspective, Québec, texte dactylographié, p.4.

³⁰⁷ BRUTUR E. (1948). *Op. cit.*, p. 62.

³⁰⁸ *Ibid.*, p. 63.

reconnaissance du français comme langue étrangère et devant être enseignée comme telle est un fait marquant de cette réforme.

Appuyant sur les conclusions du Rapport du groupe de recherches et d'études sur le créole et considérant que l'éducation constitue pour l'État l'un des meilleurs moyens pour sauvegarder l'unité culturelle de la nation, l'article 1^{er} de la Loi de 1979 stipule que « *L'usage du créole, en tant que langue commune parlée par les 90 % de la population haïtienne, est permis dans les écoles comme langue instrument et objet d'enseignement.* » La nouveauté apportée par cette loi est la consécration du créole comme objet d'enseignement.

Le second texte de loi, en date du 30 mars 1982, ayant consacré le créole comme langue d'enseignement est le *Décret organisant le système éducatif en vue d'offrir des chances égales à tous et de refléter la culture haïtienne*. Ce décret décrit les objectifs généraux de l'éducation, définit les dispositions communes et les dispositions particulières aux différentes structures d'enseignement et de formation. Il traite la question de l'utilisation des langues dans l'enseignement fondamental. L'article 29 dudit décret est clair quant à l'utilisation du créole dans l'enseignement fondamental. Il stipule que « *le créole est langue d'enseignement et langue enseignée tout au long de l'école fondamentale. Le français est la langue enseignée tout au long de l'école fondamentale, et langue d'enseignement à partir de la 6^{ème} année* »

La réforme de Bernard est le premier acte significatif pour réformer le système éducatif. Même si elle n'a pas atteint tous ses objectifs, cette réforme a dépassé le stade des intentions, ce qui la différencie des projets de réformes antérieurs. Et Michel St Germain de conclure :

« Aucune activité gouvernementale n'aura mobilisé autant d'argent et de ressources humaines que cette réforme. Bien qu'elle ait suscité beaucoup de débats, d'oppositions et de polémiques, elle dépasse le simple réajustement de programmes et sous entend des changements d'attitudes et des innovations considérables comme l'introduction de nouvelles méthodes d'enseignement, de nouveaux programmes, de nouvelles structures tant administratives que pédagogiques, et enfin, l'introduction du créole comme langue d'enseignement et objet d'enseignement »³⁰⁹

³⁰⁹ ST GERMAIN M. (S.d.). Op. cit p.36.

5.4 Les acteurs du système et la dynamique partenariale

L'éducation en Haïti fait toujours l'objet des débats tant que la question est une préoccupation nationale. Face aux problèmes du système éducatif, les solutions envisagées par les divers acteurs du système (ministère, association de parents et d'élèves, syndicats d'enseignants, ONG, bailleurs de fonds bilatéraux et multilatéraux) sont souvent divergentes. En dépit des lectures contrastées de la réalité éducative, faites par les uns et les autres, les différents acteurs du système, conscients des efforts employés et des investissements engagés, ont dû se rendre compte que les objectifs de la réforme de Bernard n'ont pas été atteints. Ils se sont mis d'accord pour fixer de nouvelles orientations au système éducatif en dotant le pays d'un Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF).

Le Plan National d'Éducation et de Formation est le fruit d'un compromis entre les différents partenaires du système éducatif. Mais, hier pas plus qu'aujourd'hui, les acteurs du système éducatif ne sont pas toujours d'accord sur les moyens et les stratégies à mettre en œuvre afin de satisfaire les besoins de la population en matière d'éducation.

Le ministère de l'Éducation nationale, ayant des moyens limités, n'arrive pas toujours à offrir le pain de l'instruction à toutes les couches sociales de la population. Impuissant et incapable d'éradiquer un alphabétisme chronique, le ministère, en dépit des appels réitérés et des manifestations organisées par les syndicats d'enseignants, assiste passivement à la prolifération des écoles-borlettes³¹⁰ dans le pays. La stratégie adoptée par le ministère consiste à ne pas accorder de l'autorisation de fonctionnement à ces établissements évoluant en dehors des normes établies tout en ne prenant pas des mesures contraignantes en vue de porter les propriétaires de ces écoles à les fermer. Plus de 85% des écoles fondamentales fonctionnent sans autorisation de l'organe régulateur. Dans l'optique du ministère, la solution aux problèmes de l'éducation, dans l'état actuel des choses, passe par une meilleure coopération avec les organismes de financement pour pouvoir appliquer les plans et programmes du gouvernement en matière d'éducation. Les cadres du ministère de l'Éducation nationale avouent que les meilleures politiques et les bons plans ne servent presque à rien si les moyens financiers devant

³¹⁰ Sont reconnues et appelées écoles-borlettes en Haïti les établissements scolaires qui enseignent une éducation de mauvaise qualité à ceux qui les fréquentent. Ces écoles sont généralement construites par des gens qui veulent gagner de l'argent. Les responsables de ces établissements ne se soucient pas trop de l'éducation des élèves. Ils ne prennent pas le soin de nommer des enseignants qualifiés et compétents pour assurer l'enseignement dans leurs établissements. La discipline fait défaut dans ces écoles. Elles enregistrent un taux de réussite faible aux examens officiels. Elles sont souvent fréquentées par les enfants d'origine sociale modeste ou par des élèves dont les parents ne considèrent pas l'éducation de leurs progénitures comme un investissement susceptible d'assurer leurs réussites sociales et économiques.

permettre leur application sont dérisoires voire inexistantes. C'est pourquoi, de nos jours, le ministère est plus attentif aux critiques et est de plus en plus ouvert aux initiatives venues de la société civile.

Les associations des Directeurs d'écoles privées ont sollicité et obtenu du ministère des bourses d'études pour des élèves des classes défavorisées qui ne peuvent pas aller à l'école, faute de moyens financiers. Dans la logique de ces associations (associations des Directeurs d'écoles privées de Port-au-Prince, Fédération des Écoles Protestantes, etc.), le budget³¹¹ du ministère étant limité il ne peut pas assurer toutes les étapes du processus éducatif, c'est-à-dire assurer l'offre scolaire, la gouvernance du système et surveiller à la qualité externe de l'éducation. Pour ces associations, en permettant à des élèves qui n'ont pas de moyens de fréquenter les écoles privées de leurs localités, l'État aura moins de personnel à payer. Le ministère gagnera en efficacité et rationalisera ses dépenses. Il pourra augmenter le taux de scolarisation et mobiliser plus de ressources dans des fonctions importantes comme le pilotage ou la gouvernance du système national d'éducation et de formation.

Pour certains partenaires financiers internationaux, notamment l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID), la construction et les équipements scolaires constituent une charge lourde pour l'État. En développant la politique de bourse pour les élèves qui ne trouvent pas de places dans les écoles publiques et qui ne peuvent pas payer les frais scolaires des établissements privés, le ministère évitera des grèves en cascade dans les écoles publiques et augmentera le taux de scolarisation. Cette approche, qualifiée de libérale par les syndicats d'enseignants, fait partie des stratégies adoptées par le ministère dans le cadre du programme de l'Éducation Pour Tous (EPT)

De leur côté, les syndicats d'enseignants, depuis 1995, n'ont pas cessé de manifester et d'observer des arrêts de travail pour exiger des autorités non seulement de réviser à la hausse leurs salaires mais aussi d'améliorer leurs conditions de travail. Les associations d'élèves dont *Zafè Elèv Lekol ZEL*³¹² (littéralement signifie les affaires des élèves à l'école) se sont habituellement jointes aux mouvements de contestation organisés par les enseignants pour

³¹¹Le budget du Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports pour l'année académique 2005-2006 s'élève à 3.995.783.203 Gourdes réparti comme suit: le crédit de fonctionnement est 3.295.783.203 gourdes et le crédit d'investissement est 700.000.000 de gourdes. De cet ensemble, l'Institut National de Formation Professionnelle a reçu 113.268.118 gourdes et 6.890.000 gourdes sont allouées, comme subvention, à d'autres centres de l'enseignement professionnel.

³¹²ZEL c'est le sigle Zafè Elèv Lekol signifiant littéralement les affaires des élèves à l'école. La ZEL est une organisation qui milite pour le respect des droits des écoliers haïtiens.

demander au ministère de fournir aux écoles publiques les matériels pédagogiques dont elles ont besoin. Les revendications des enseignants, exprimées par l'Union Nationale des Normaliens Haïtiens (UNNOH), le Corps National des Enseignants Haïtiens (CONEH) et la Confédération Nationale des Enseignants Haïtiens (CNEH) ont fait l'objet des traitements spécifiques et les réponses apportées par le ministère ne sont pas toujours à la hauteur des attentes des principaux intéressés.

5.5 Le plan National d'Éducation et de Formation (PNEF)

Jusqu'à l'élaboration du Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF), les dispositifs législatifs et les actions entreprises par le ministre Joseph C. Bernard étaient l'unique instrument de politique éducative du pays. Après la période d'incertitude de 1986 à 1994, le gouvernement haïtien a convoqué les États Généraux sur l'éducation du 26 au 28 janvier 1996 en invitant les différents secteurs de la vie nationale à donner leurs opinions et à se fixer sur les grandes orientations de l'éducation et à indiquer les axes prioritaires d'intervention. Les conclusions et recommandations dégagées au cours de ces États Généraux sur l'éducation ont conduit le ministère à rédiger le plan stratégique appelé *Plan National d'Éducation et de Formation (1997-2007)*. Le PNEF, se situant dans la prolongation de la réforme de Bernard, entend prendre en compte « *la problématique de l'école haïtienne et de produire un système éducatif performant et plus ouvert sur les besoins du milieu* »³¹³. Le Plan National d'Éducation et de Formation part du constat :

- 1 Qu'il y a une rupture dans l'application de la réforme du ministre Joseph C. Bernard. La structure du système éducatif est toujours rigide et que les filières et les programmes prévus par la réforme n'ont pas été mis en place.
- 2 Que la gestion du système éducatif fait défaut. Les problèmes identifiés et auxquels voulaient s'attaquer les directives de 1982 avec la réforme de Bernard sont toujours présents. Les décisions sont, fort souvent, prises en réaction à des problèmes ponctuels et pressants, avec une faible implication des services techniques compétents dans les décisions adoptées. Elles ne respectent pas les procédures opérationnelles initialement prévues.
- 3 Que la politique éducative est imprécise. S'inspirant des dispositifs de la réforme de 1982, le système éducatif est marqué par les carences et les déficiences de cette politique éducative.

³¹³Ministère de l'Éducation National, de la Jeunesse et des Sports (1998). Op. cit., p. 29.

- 4 Que les normes et les procédures sont déficientes. La sélection et le recrutement des enseignants, aussi bien dans le secteur privé que dans le public, se font en dehors des réglementations prévues. Le constat n'est pas différent en ce qui a trait à la supervision, l'évaluation et les promotions du personnel enseignant.
- 5 Que les organes de supervision et d'encadrement sont faibles. Les directions départementales d'éducation et les autres structures territoriales déconcentrées chargées de la gestion du système n'influencent pas suffisamment les écoles. Elles souffrent d'une carence en termes de ressources humaines, financières et matérielles pour bien mener leurs fonctions de gestion, de supervision, d'encadrement et d'appui pédagogique.

Fort de ce constat, le ministère fixe dans ce plan décennal comme axes stratégiques d'intervention : la gouvernance du système éducatif, l'accès à l'éducation, la qualité de l'éducation et l'efficacité externe du système éducatif.

Par l'opérationnalisation de l'axe de gouvernance, les autorités entendent doter le ministère de l'Éducation nationale des structures, des outils, des compétences et des moyens dont il a besoin pour assumer avec plus d'efficacité les fonctions de pilotage et de régulation du système éducatif à tous les niveaux et dans toutes ses composantes. Cela doit se traduire, d'après le PNEF, par la restructuration du Bureau Central, des Directions Départementales d'Éducation (DDE), des Bureaux de Districts Scolaires (BDS) et des Bureaux d'Inspection de Zone (BIZ). Le gouvernement entend :

- a) élaborer un projet de loi d'orientation de l'éducation dont le vote par le Parlement, au moment opportun, fournira le cadre légal dans lequel vont s'inscrire les différentes interventions programmées dans le PNEF ;
- b) élaborer un projet de loi organique portant restructuration et réorganisation du ministère de l'Éducation nationale ;
- c) établir un schéma directeur dont l'application amènera à une gestion plus rationnelle des ressources mobilisées.

Par l'accès à l'éducation, il s'agit pour le ministère d'accroître l'offre scolaire en augmentant le nombre de places assises par la création de nouvelles écoles publiques et par la réhabilitation des infrastructures scolaires déjà disponibles.

Par la qualité de l'éducation, il s'agit, selon les responsables haïtiens du ministère de l'Éducation nationale de :

- a) relever le niveau de qualification des enseignants, des directeurs d'école et des inspecteurs du ministère ;
- b) mobiliser de manière adéquate les ressources financières, matérielles, didactiques et pédagogiques dont les écoles, les élèves et les maîtres ont besoin pour produire un enseignement de qualité.

Par l'efficacité externe de l'éducation, il s'agit pour les autorités de l'Éducation nationale de :

- a) promouvoir l'articulation entre l'éducation, le monde de la production et le marché du travail en adaptant les programmes de formation aux besoins de l'économie et du développement global de la société ;
- b) créer le nouveau secondaire par la mise en place des filières professionnalisantes tout en développant l'enseignement technique et professionnel.

Le Plan National d'Éducation et de Formation, treize années après qu'il eut été lancé par le ministre Jacques Édouard Alexis, connaît des difficultés et les objectifs qui ont été fixés ne sont pas encore atteints en dépit des efforts réalisés dans les premières années qui ont suivi l'officialisation dudit plan. Les crises politiques qu'a connues le pays au cours de ces dernières années ont eu des effets négatifs sur le secteur de l'éducation et sur les différents programmes et projets qui devaient contribuer à l'opérationnalisation du PNEF.

5.6 Un système éducatif en crise profonde

Le système éducatif haïtien connaît des chocs et fait face à des difficultés liées à la rareté de moyens qui l'empêchent de progresser avec efficacité. Au début du mois de novembre 2008, le Collège Évangélique la Promesse³¹⁴, qui fonctionnait en dehors des normes prescrites par le service du génie scolaire, s'est effondré. L'effondrement de cet établissement scolaire, fréquenté par des élèves d'origine modeste, s'est soldé par environ 100 personnes tuées et plus de 150 autres blessées (écoliers et enseignants). Le cas du Collège Évangélique la Promesse est le symptôme d'une crise scolaire surannée marquée par les dérives et les manquements dans la gestion et le pilotage de l'institution scolaire.

³¹⁴ DORÉ G. (19 nov. 2008). « L'éducation : la crise est profonde » dans *Le Matin*, n° 34008, Port-au-Prince, Haïti, p. 2.

5.6.1 Des réformes ratées

Coincé entre les prescrits constitutionnels³¹⁵ de libre accès à l'éducation et les carences en termes de ressources, le système éducatif haïtien, malgré les réformes entreprises³¹⁶ par les pouvoirs publics, est toujours dans une crise récurrente et dans une insécurité grandissante. Faute de moyens nécessaires, le système national d'éducation est toujours dans l'incapacité d'assurer convenablement le passage d'une école d'élite à une école de masse et n'arrive pas à doter le pays des cadres et techniciens en quantité suffisante dont il a besoin pour pourvoir à son développement économique et social.

L'application partielle et partielle des directives et des intentions contenues dans la politique éducative en Haïti engendre une crise du système national d'éducation. Les mesures conjoncturelles jusque-là adoptées par les pouvoirs publics ne sont que des palliatifs tenant compte des problèmes cruciaux auxquels est confronté le système éducatif qui exige une gestion efficace, un contrôle permanent de la qualité de l'enseignement et des ressources à la hauteur des enjeux et des besoins exprimés et analysés.

5.6.2 Les promesses attendues de l'éducation moins visibles

La non application d'une politique soutenue en matière de développement³¹⁷ depuis plusieurs décennies a réduit considérablement la capacité d'absorption du pays en termes de ressources humaines et a négativement agi sur sa capacité à attirer les capitaux et investissements privés extérieurs³¹⁸. Tous ces facteurs contribuent à amoindrir les débouchés pour le peu de citoyens qui arrivent à se former dans le pays. Et la plupart d'entre eux, souvent, suite à des persécutions politiques sont obligés de s'insérer professionnellement à l'étranger.

Les efforts en matière d'éducation en Haïti sont, pour une large part, consentis par les familles³¹⁹ alors qu'en retour elles n'observent pas substantiellement, dans la réalité, la mise en œuvre des promesses différées que sous-entend une bonne politique de l'éducation. Face à l'incapacité des autorités publiques de proposer une alternative novatrice en conduisant un véritable plan de développement au niveau des dix départements géographiques du pays, les

³¹⁵ RÉPUBLIQUE D'HAÏTI. *Constitution de 1987*, les articles 32,33 et 34.

³¹⁶ Les réformes de Maurice Dartigue de 1941 et de Joseph C. Bernard de 1979.

³¹⁷ PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (PNUD), Rapport de Coopération au Développement en Haïti, 1998.

³¹⁸ ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (2003). Examen des Politiques Commerciales : Haïti, Lausanne, Novembre.

³¹⁹ RÉPUBLIQUE D'HAÏTI (1996). Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, Rapports sur le Développement de l'Éducation.

parents économiquement favorisés envoient leurs progénitures à l'étranger pour parfaire leurs formations et, dans la plupart des cas, pour y résider définitivement. Ce qui, en partie, explique qu'il y a plus de médecins haïtiens au Québec qu'en Haïti. Déjà, pour la seule période 1999–2002, plus de 25.000 cadres haïtiens expérimentés³²⁰ ont quitté le pays pour aller s'installer au Canada. Les capacités du pays à retenir ses cadres expérimentés sont de plus en plus mises en cause par le climat d'insécurité chronique qui y règne. Tous ces phénomènes ne sont pas sans conséquences sur le système éducatif qui perd souvent ses plus beaux fleurons et les enseignants les plus motivés avec la nouvelle politique migratoire du gouvernement canadien qui offre des titres de séjour aux cadres et techniciens du pays.

5.6.3 Un système éducatif sous financé

Depuis la fin de la décennie 1970, malgré les réformes entreprises par les autorités, le système national d'éducation est en crise³²¹. À cela, il faut ajouter la réduction considérable des moyens financiers alloués au secteur de l'éducation en termes réels. « *De 15,2% du PIB en 1972, les dépenses générales d'éducation sont passées à 4,7% du PIB en 1983* »³²² tandis que les ministères de l'intérieur et de la justice ont vu leurs enveloppes budgétaires augmentées. L'éducation a-t-elle été sacrifiée sur l'autel du budget des ministères régaliens ?

Avec des moyens excessivement limités, le système éducatif se trouve dans l'incapacité d'assurer convenablement une formation adéquate aux enfants issus de diverses catégories sociales du pays. L'exclusion scolaire, avec le temps, devient le corollaire du système social global et semble s'enraciner dans les pratiques et les mœurs. « *Des enfants en domesticité, seuls 10.000 ont accès aux 46 centres du soir. Entre 12 et 32% de ceux qui y ont globalement accès, bouclent le cycle primaire. Et 70% des élèves qui entrent à l'école (...) sont sur-âgés.* »³²³ En 2004, 500.000 enfants³²⁴ étaient toujours exclus de l'école. Les élèves qui vont habituellement à l'école ne s'y rendent pas tous les jours.

Les abandons scolaires étaient évalués en 1998 à 139.000 élèves durant les trois premières années de l'école fondamentale et les redoublements étaient estimés en moyenne annuelle à 230.000 élèves. Ces deux problèmes sont un véritable gaspillage de ressources

³²⁰ Déclaration tenue à l'émission "Rencontre" de Radio Métropole par l'Ambassadeur du Canada en Haïti.

³²¹ RODRIGUE J. *Haïti-Crise de l'Éducation et Crise de développement*, Québec, 1988.

³²² LOUIS-JUSTE J.-A. (15 octobre 2003). *Op. cit.*, p. 3.

³²³ *Ibid.*, pp. 3-4.

³²⁴ RÉPUBLIQUE d'HAÏTI (Juil. 2004). *Cadre de Coopération Intérimaire (2004-2006), rapport de synthèse*, Port-au-Prince, Haïti.

financières estimées annuellement à \$16 millions, soit l'équivalent de 95,2% des apports financiers de la communauté internationale à l'éducation pour l'année académique 1997/98.

En 1995, le taux d'alphabétisme³²⁵ de la population âgée de 15 ans et plus était de l'ordre de 45%, ce qui est très faible eu égard aux autres pays de la région qui connaissent, pour la même année, des taux très élevés. Cuba accusait un taux de 96%, 85% pour la Jamaïque contre 82% pour la République Dominicaine. En Haïti les dépenses publiques³²⁶ affectées à l'éducation pour la période 1998-2000 étaient de l'ordre 1,1% du Produit National Brut alors qu'en République Dominicaine le taux du Produit National Brut consacré à l'éducation était de l'ordre de 2,3%.

Tandis que, depuis la réforme de Joseph C. Bernard en 1979, à lire les textes officiels³²⁷, l'éducation est considérée comme l'une des priorités sinon la priorité des priorités des différentes équipes gouvernementales qui se sont succédé au timon des affaires de l'État. Et envers et contre tout, au nom d'un principe sacro-saint, ces divers cabinets ministériels issus des élections ou non considèrent l'éducation comme l'instrument privilégié du progrès économique et social, la clé de voûte du développement durable, l'outil indispensable au rayonnement et à la consolidation des valeurs démocratiques dans le pays. Passer d'un système éducatif élitiste ayant pour finalité la reproduction d'une oligarchie à un système d'éducation nationale qui vise à former des citoyens qui, doués d'esprit critique, sont capables de s'engager dans une dynamique de changement ou de modification du cours de l'histoire tragique de leur société, c'est beaucoup plus que faire étalage des concepts et de subterfuges intellectuels. Ce changement, aussi prometteur soit-il, ne peut se réaliser sans conditions. Il exige la mise en œuvre d'une politique éducative qui prend en compte la réalité socio-économique du pays, l'universalité d'accès à l'éducation de base, l'élimination de la disparité entre les écoles en milieu rural et urbain, la consécration d'un pourcentage raisonnable du budget national au financement de l'éducation, l'amélioration continue de la qualité de l'éducation offerte, la maîtrise et la gestion efficace du système éducatif, tout en trouvant des passerelles entre la

³²⁵ Source : Organisation des Nations Unies pour la Science et la Culture (UNESCO).

³²⁶ PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (2004). Rapport Mondial sur le Développement, 2004.

³²⁷ DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION NATIONALE (1982) La réforme éducative. Élément d'information, Port-au-Prince.

RÉPUBLIQUE D'HAÏTI (1997). Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, Plan National d'Éducation et de Formation, Port-au-Prince.

RÉPUBLIQUE D'HAÏTI (1979). Département de l'Éducation Nationale, la réforme éducative, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE D'HAÏTI (1982). Département de l'Éducation Nationale, *la réforme éducative*, Port-au-Prince.

formation et l'emploi. Or, en Haïti malgré les déclarations et les intentions affirmées dans les documents de politique éducative, la concrétisation de ces facteurs semble n'être pas pour demain.

5.6.4 Un pays, deux écoles

Depuis la fuite exponentielle des cerveaux³²⁸ qui a débuté en 1960 suivie de l'évasion massive des capitaux qui a commencé en 1980, à regarder de très près et à la lumière des données historiques, l'éducation haïtienne, dans les faits, est écartelée entre deux types d'écoles diamétralement opposées : une école qualifiée de traditionnelle axée sur la mémorisation et déconnectée de la réalité socioéconomique du pays et une école dite réformée qui serait adaptée à l'environnement économique, social et culturel du pays tout en assurant, à travers ses trois cycles, une éducation fondamentale aux enfants qui la fréquentent. Ces deux pratiques scolaires dans un seul système éducatif, à n'en pas douter, sont génératrices de distorsions. Elles deviennent, de plus en plus, dans certaines villes de province les traits dominants de la réalité scolaire et, par la force des choses, l'expansion des écoles traditionnelles dans certaines zones rurales et quartiers populaires apparaît comme un élément constitutif d'une alternative conservatrice pour suppléer au manque de compétence, à l'insuffisance des enseignants certifiés et à l'absence de l'action du ministère dans ces localités.

Le système national d'éducation, inscrit dans un système social globalement déficitaire en termes de ressources, accepte la présence de deux pratiques scolaires opposées dans leurs finalités s'adressant à des catégories d'élèves d'origines sociales différentes mais qui vont passer les mêmes examens officiels. À certain niveau, ces deux pratiques scolaires concourent à handicaper le fonctionnement du système éducatif.

Du déficit institutionnel à la rareté en termes de ressources, le système national d'éducation est entravé par un ensemble de facteurs endogènes et exogènes qui l'empêchent de progresser. Selon le bilan commun des pays³²⁹ dressé en 2000, un tiers des enfants d'âge scolaire n'avait pas accès à l'école. Seule une petite minorité d'enfants restera à l'école au moins quatre années consécutives. La majorité des écoles sont improvisées dans des bâtiments qui n'ont pas été conçus à cette fin. Seules 21% d'entre elles ont l'électricité et 42% possèdent l'eau courante. L'école est obligatoire selon les prescrits de la Constitution haïtienne en vigueur, mais

³²⁸ SALOMON P. (mars 2003). Financement du Sous- développement, dans *ÉDUCATEXTE*, n° 1, Port au-Prince, pp. 2-3.

³²⁹ PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT ET GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE D'HAÏTI (oct. 2000). *Bilan Commun des Pays*, Port-au-Prince.

elle est à forte dominante privée et largement confessionnelle. Le système national d'éducation est caractérisé par des structures matérielles précaires avec un taux de 1,2% de la population qui s'engage dans les études supérieures. L'accès à l'enseignement (préscolaire, fondamental, secondaire, universitaire et professionnel) demeure incertain, particulièrement pour les groupes sociaux les plus fragiles. C'est dans ce contexte de rareté et d'incertitude qu'il faut comprendre la relation qui existe entre la crise de l'éducation et l'insuffisance du développement en Haïti. Le dysfonctionnement des fonctions de pilotage du ministère, la non-régulation et la prolifération des écoles-borlettes, le faible niveau de la qualité de l'éducation constituent des obstacles majeurs au bon fonctionnement du système national d'éducation. L'inadéquation entre la formation et les besoins réels du pays, l'analphabétisme et la montée des écoles réputées de mauvaise qualité sont des freins au développement du pays. La faiblesse du système éducatif apparaît comme une conséquence directe du faible pourcentage des dépenses publiques affectées à l'éducation.

Chapitre VI : Système National de la Formation Professionnelle

6.1 La formation professionnelle en Haïti

Les premières initiatives visant à promouvoir la formation professionnelle en Haïti ont été entreprises par le roi Henry Christophe (1807-1820). Reconnu par les historiens³³⁰ comme le roi bâtisseur, le protecteur et le fondateur de l'instruction publique en Haïti, Christophe, qui dirigea le Royaume du Nord et de l'Artibonite après la scission du pays suite à l'assassinat de l'empereur Jean-Jacques Dessalines au Pont-Rouge le 17 octobre 1806, a mis tout en œuvre en vue d'instituer un système éducatif salué par les visiteurs d'Haïti d'alors. Il a créé des programmes de formation professionnelle pour les filles et une école des arts et métiers accueillant les élèves du niveau primaire en vue de leur offrir une formation qualifiante. En 1846, sous l'administration du président Jean-Baptiste Riché, la Maison Centrale a été fondée en vue d'assurer la formation professionnelle des personnes condamnées à des peines de longue durée par les autorités judiciaires. Au fil des ans, ce bâtiment fut transformé en établissement d'apprentissage pour les enfants abandonnés. En 1860, avec la signature du concordat sous la présidence de Fabre Nicolas Geffrard, des écoles spéciales ont été créées dans certaines villes du pays. Mettant l'accent sur l'enseignement technique, le président Geffrard a réorganisé les écoles de médecine, créé une école de musique et de peinture, distribué des bourses aux jeunes étudiants brillants afin qu'ils puissent parfaire leurs formations en France. Des écoles de degré intermédiaire d'une durée de quatre années de formation comprises entre la fin des études primaires et les humanités instituées par l'administration de Geffrard devinrent, à partir de l'occupation américaine de 1915, la base des actuels centres publics de formation professionnelle. En 1906, le président Nord Alexis ouvre l'école des filles « *Élie Dubois* » dont la mission est de donner une formation en art ménager aux jeunes filles. En 1919, l'une des écoles spéciales devint l'École professionnelle J.B. Damien de Port-au-Prince. En 1930, des écoles de formation professionnelle, à l'initiative de la congrégation des Salésiens, ont été créées : École des Arts et Métiers de Port-au-Prince (1930), Fondation Vincent au Cap-Haïtien (1955) et Centre Diocésain des Arts et Métiers (CEDAM) aux Cayes (1980). De 1970 à nos jours, suite aux réformes entreprises dans le système éducatif, les autorités et le secteur privé de l'enseignement ont créé et augmenté le nombre des centres et écoles d'enseignement

³³⁰ TARDIEU D. (1990). *Op. cit.*
BRUTUS E. (1979). *Op. cit.*
Madiou T. (1981), *Op. cit.*

technique et de formation professionnelle. Mais ce nombre est toujours insuffisant tenant compte des besoins du pays et de la pyramide des âges (plus de la moitié de la population a moins de 21 ans).

6.2 Cadre juridique et politique de la formation professionnelle

Divers documents relatifs à la formation professionnelle ont été adoptés par l'État haïtien au cours de ces 50 dernières années. Ils constituent, aujourd'hui, les instruments juridiques et politiques de la formation professionnelle en Haïti. Le fond juridique de la politique de formation professionnelle est constitué d'un ensemble de décrets et d'arrêtés pris par le pouvoir exécutif. Il y a lieu de noter :

- 1) l'Arrêté présidentiel de 1958 portant création de l'Office National de l'Éducation Communautaire (ONEC) dont l'une de ses missions était la réorganisation des écoles du soir pour les adultes.
- 2) le Décret du 9 octobre 1973 portant création de l'Institut National de Formation Professionnelle et le Centre³³¹ Pilote de Formation Professionnelle. Le premier a pour missions de coordonner et d'animer les activités relatives à la formation professionnelle et la formation continue et de venir en appui aux entreprises en vue d'augmenter leur productivité. Quand au Centre Pilote de Formation Professionnelle, il est chargé de réaliser des sessions de formation pour les publics qui en ont besoin.
- 3) Le Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961 instituant le contrat d'apprentissage qui, aux termes de l'article 72 dudit décret, est considéré comme :

« une convention en vertu de laquelle un apprenti s'engage à travailler pour une personne ou un établissement, en échange d'une instruction professionnelle donnée par ceux-ci ou par un tiers dans un art, une profession ou un métier et de la rétribution convenue, payée en espèce ou en nature et qui, en aucun cas, ne pourra être inférieure à 40 pour cent du salaire journalier minimal légal ».

³³¹ Les coûts de l'opération devant aboutir à la mise en place de l'Institut National de Formation Professionnelle et du Centre Pilote de Formation Professionnelle avaient été pris en charge par l'Organisation Internationale du Travail et par la Direction de l'Assistance Culturelle du ministère français des Affaires étrangères. (Source : UNESCO, *Haïti : Analyse et perspectives pour une nouvelle éducation*, p. 96.) L'UNESCO a rédigé ce rapport suite à une commission d'expert qui a séjourné en Haïti en juin 1974.

En vertu de l'article 73 de ce décret, l'âge minimal pour être admis en centre d'apprentissage est de 14 ans.

- 4) Le Décret du 24 novembre 1983 confie à la direction de la main-d'œuvre du ministère des Affaires sociales et du Travail la mission de promouvoir la formation professionnelle et d'assurer la formation des travailleurs. Aux termes de l'article 46 dudit décret, la direction de la main-d'œuvre à travers le service de formation professionnelle a pour obligation d'assurer :
 - a. la formation professionnelle ;
 - b. la promotion des établissements industriels, commerciaux et agricoles ;
 - c. le développement rationnel des programmes d'apprentissage ;
 - d. le contrôle des centres.

Toujours selon les dispositions du Décret du 24 novembre 1983, la Direction de la main-d'œuvre doit établir des programmes de formation à l'intention des ouvriers et déterminer le niveau culturel des travailleurs à travers des enquêtes réalisées sur le terrain.

Pour une meilleure performance de la politique nationale de formation, le Décret du 23 octobre 1984 réorganisant le ministère de l'Éducation nationale confie les attributions de la formation professionnelle, exercées jusque-là par la Direction de la main-d'œuvre du ministère des Affaires sociales et du Travail, à l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) qui, lui-même, devient une Direction technique déconcentrée du ministère de l'Éducation nationale. Outre l'enseignement technique qui est de sa responsabilité, l'INFP est chargé de la mission de mettre en place un « *système national de formation professionnelle en assurant la coordination de toutes les actions de formation dans les secteurs public et privé.* »³³²

Le Décret du 14 mars 1985 réorganisant le secteur de la formation professionnelle, le Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF) fixant la relance de la formation technique et professionnelle comme axe majeur d'intervention et le Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique sont les documents officiels qui régissent actuellement le système national de formation professionnelle. Mis à part le PNEF et les objectifs fixés par différents départements ministériels aux centres de formation placés sous

³³² TONDEREAU J.-L. (avril 2008). Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes, rapport national de la République d'Haïti, Commission nationale haïtienne de coopération avec l'UNESCO, p. 7.

leurs tutelles, il n'y a pas à proprement parler un document juridique récent qui définit clairement la politique de l'État dans le champ de la formation professionnelle. L'éclatement du secteur dans divers ministères ne permet pas d'avoir une meilleure visibilité des politiques suivies.

Selon le Décret du 14 mars 1985 qui n'est pas encore pleinement appliqué, le système national de formation professionnelle est réparti en trois catégories. Il y a :

- a) les centres fixes de formation professionnelle et les centres mobiles de formation professionnelle ;
- b) les écoles d'enseignement professionnel et les lycées d'enseignement technique.

Toujours selon les prescrits du Décret du 14 mars 1985, ces établissements doivent offrir et enseigner des programmes de formation initiale, continue, spécialisée et en alternance.

La Constitution de 1987 en son article 32-4 fait de l'État et des communes les responsables de l'enseignement agricole, professionnel, coopératif et technique au niveau du pays.

Le Décret du 17 mai 2005 créant l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH) et l'École Nationale d'Administration et des Politiques Publiques (ENAPP), n'a fait que concrétiser deux points fondamentaux parmi les recommandations formulées par la Commission Nationale de la Réforme Administrative³³³ (CNRA) coordonnée par l'économiste Charles Cadet. Même s'il vise la fonction publique, ce texte constitue une avancée significative en matière de politique de formation professionnelle continue en Haïti. L'État peut assurer la formation initiale de ses agents et encourager le développement des professions dans l'Administration Publique à travers les filières professionnelles transversales et sectorielles. Le texte du 17 mai 2005 fait obligation aux ministères et organismes publics régis par ce décret, en collaboration avec l'Office de Management et des Ressources Humaines, d'établir un plan de formation et de perfectionnement périodique au bénéfice de leurs personnels.

³³³ Selon les explications fournies par l'économiste Charles Cadet, rapportées par le Journal Haïti Progrès dans son édition du 18 au 24 août 1999, l'École Nationale d'Administration et des Politiques Publiques devra recevoir « normalement des cadres supérieurs de l'administration publique (...) c'est-à-dire les directeurs généraux, les directeurs techniques et administratifs et des professionnels de haut niveau de la fonction publique ».

6.3 Structuration du système

L'enseignement technique et professionnel haïtien « compte environ 450 centres travaillant sous les auspices de différents ministères »³³⁴. Ces centres, répartis ou classés en Établissement d'Enseignement Technique (EET), Établissement d'Enseignement Professionnel (EEP) et Centre Ménager (CM), proposent des formations de différents niveaux de certification correspondant à des titres sur le marché du travail (voir le tableau ci-contre). Il est à noter que la majeure partie de ces centres de formation fonctionne sans l'autorisation de l'organe régulateur qui est l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP).

Tableau 1 Niveaux de Certification et leurs Titres sur le Marché du Travail

Niveaux de Certification	Titres Professionnels
BTS : Brevet de Technicien Supérieur	Technicien Supérieur
Bac Pro : Diplôme d'études professionnelles	Technicien
BEP : Brevet d'études professionnelles	Ouvrier qualifié 2 ^{ème} niveau (OQ2)
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle	Ouvrier qualifié 1 ^{er} niveau (OQ1)
AAP : Attestation d'aptitude professionnelle	Ouvrier spécialisé (OS)
SQ : Aucune qualification	Ouvrier non qualifié

Tableau 2 Centre formation ayant de la licence

Les dénominations EET,EEP et CM seront bientôt reformulées	Secteur industriel					
			public	Subvention	Privé	
		EEP	36	9	7	19
		EET	16	4	0	12
		CM	21	3	8	10
	Secteur commercial	EC	66	0	0	66
Établissement ayant une seule catégorie de formation			139	16	15	107
	Deux catégories de formation	EEP/EC	1	0	0	1
		EEP/CM	4	1	2	1
		EET/ET	3	0	1	2
		EC/CM	2	0	1	1
Établissement ayant deux catégories de formation			10	1	4	5
Total des établissements licenciés et/ou reconnus du système			149	17	19	102

6.3 Un secteur globalement sous financé

La formation professionnelle demeure le secteur le plus négligé du système éducatif haïtien. Depuis la réforme de Bernard, les autorités ne cessent de clamer haut et fort que le développement de l'enseignement technique et la valorisation de la formation professionnelle sont nécessaires en vue d'encourager les innovations technologiques et promouvoir les programmes de formations susceptibles de répondre aux besoins du marché du travail. Mais ces discours n'ont pas toujours été suivis par des actions concrètes. Les fonds alloués à l'Institut National de la Formation Professionnelle et à l'Université d'État d'Haïti sont très faibles. En 2005-2006, la partie du budget de l'État (Tableau 3) consacrée à ces deux institutions

³³⁴ INFP. Système National de Formation Professionnel, document de l'INFP.

d'enseignement supérieur et professionnel est de l'ordre de \$ 11.515.330,94 pour un effectif de 20.000 étudiants alors qu'en moyenne annuelle les quelques 20.000 étudiants haïtiens, inscrits régulièrement dans l'enseignement supérieur en République Dominicaine, dépensent pour leurs études la somme de cent millions de dollars américains (\$ 100.000.000). Les fonds que l'État consacre aux institutions de formation, spécifiées dans le budget de 2005-2006, représentent 11,5% de la somme payée par les Haïtiens dans l'enseignement universitaire dominicain comme frais de scolarité. Cette somme ne tient pas compte des budgets des écoles de formation et des centres spécialisés qui ne relèvent pas du ministère de l'Éducation nationale.

Les crédits attribués aux institutions publiques de formation sont révélateurs et démontrent la disparité qu'il y a entre les centres de formation. La part du crédit obtenu varie en fonction du statut juridique des établissements d'enseignement. Les crédits accordés aux centres de formation sont insuffisants en tenant compte des effectifs des étudiants. En mettant l'accent sur le rapport budget/effectif des étudiants, on constate que les institutions placées sous la tutelle des ministères du secteur économique, ayant moins d'étudiants, ont un budget plus important que celles qui jouissent du statut d'institution autonome et indépendante et qui assurent la formation pour des effectifs d'étudiants plus nombreux.

Pour un nombre de 11 Unités de Formation et de Recherche, le Rectorat de l'Université d'État d'Haïti, institution autonome, reçoit un crédit global de 8.183.625 dollars américains. Près de quatre-vingt-cinq pourcent (84,7%) de l'enveloppe budgétaire sont du crédit de fonctionnement, soit un montant de \$ 6.933.625 et les 15,2% restant sont des crédits d'investissement soit la somme de \$1.250.000. En répartissant le crédit budgétaire de l'UEH à ses unités de formation, chaque faculté obtient en moyenne la somme de \$743.965,91. L'École Nationale d'Administration Financière (ENAF), institution nouvellement créée et placée sous la tutelle du ministère de l'Économie et des Finances, au regard du nombre d'étudiants, reçoit un budget plus appréciable que les facultés de l'UEH prises séparément. Pour un étudiant de l'École Nationale d'Administration Financière, l'État consacre à sa formation la somme de \$3.888 par an alors que pour la formation d'un étudiant de l'UEH l'État dépense la modique somme de \$ 682 par an. Un étudiant de l'École Nationale d'Administration Financière coûte à la collectivité nationale 5 fois plus qu'un étudiant à l'Université d'État d'Haïti.

L'UEH fait face au problème de sous financement et est incapable de répondre à la demande croissante des bacheliers qui veulent y trouver une place. La capacité d'accueil de

l'UEH n'a pas été augmentée au cours de ces dernières années. Pour les 1.500 postulants ayant pris part à son concours d'admission en 2001, la Faculté des Sciences Humaines a sélectionné et autorisé 150 candidats à s'inscrire en année préparatoire, soit 10% des postulants. Il y a, en moyenne annuelle, 30.000³³⁵ étudiants qui, ayant retiré un formulaire de demande d'admission à l'Université d'État d'Haïti, ne sont pas autorisés à suivre les cours en raison de la limitation du nombre des places disponibles.

L'augmentation du crédit de l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) de l'ordre de 268,7% dans le budget de l'exercice fiscal 2007-2008 par rapport à celui de 2005-2006 est due à un prêt de 22 millions dollars de la BID et un don de 5 millions d'euros de l'Union Européenne. Cet argent vise spécialement à former 30.000 jeunes de 15 à 24 ans ayant des difficultés pour accéder au marché du travail, améliorer la qualité de formation offerte, réhabiliter les centres qui sont en mauvais état, produire et équiper les centres en matériels didactiques et améliorer la gouvernance du système national de formation professionnelle. Ce programme, qui s'étale sur une période de quatre ans aux termes du contrat signé entre l'État haïtien et la Banque Interaméricaine de Développement, représente le plus grand investissement consenti par les pouvoirs publics dans le champ de la formation professionnelle au cours de ces 25 dernières années. En fonction des critères fixés, beaucoup de gens, ayant besoin des séances de formation, ne sont pas éligibles dans ce programme axé sur la demande. Ce programme vise à contribuer à la croissance économique « *par le renforcement des liens entre la formation professionnelle et le marché du travail* »³³⁶. En dépit de cet effort dans le secteur de la formation, il y a lieu de reconnaître que la formation professionnelle doit, en partie, sa survie aux apports financiers de l'international :

*« Le système national de formation professionnelle dont la gestion a été confiée, sans plus, à l'INFP (Institut National de Formation Professionnelle) s'est totalement effondré en 1989. Ce secteur ne doit sa survie qu'à des prêts ponctuels d'agences internationales comme la BID, par exemple. Du point de vue idéologique, la formation professionnelle a été toujours décriée en Haïti. Dans l'imagination populaire haïtienne, le professionnel est réservé à celui qui n'a pu pas tenir le rythme du système classique. »*³³⁷

³³⁵ Chiffre rapporté par *Haïti Progrès* dans son numéro du 26 septembre au 2 octobre 2001.

³³⁶ HPN (17 août 2007). L'Etat Haïtien investit dans la formation professionnelle [en ligne] <http://fr.excelafrika.com/showthread.php?t=5818>, consulté le 21 février 2009.

³³⁷ NOEL A.J. (s.d.). *Éducation haïtienne : un survol analytique*, [en ligne], <http://www.potomitan.info/ayiti/education.php>, consulté le 21 février 2009.

6.5 L'afflux de la demande et difficulté d'insertion professionnelle

La demande sociale de la formation est en nette progression depuis ces dix dernières années. Les jeunes veulent, de plus en plus, exercer une profession. Cette tendance est confirmée chez les élèves qui n'ont pas réussi aux examens du baccalauréat 1^{ère} partie. Contrairement à une conception qui voudrait faire croire qu'un échec au bac est un handicap pour intégrer le marché du travail, beaucoup de jeunes, n'arrivant pas à décrocher leur diplôme de fin d'études secondaires, se sont inscrits en faux contre cette logique. Alors que le taux de chômage³³⁸ urbain au sein de la population active a atteint le seuil critique de 40,8 %, soit 19,9% pour les hommes et 20,9% pour les femmes en 2000, de nombreux jeunes parviennent à se tirer d'affaire en occupant un emploi bien que le chômage des jeunes de 15 à 24 ans dans les villes ait accusé un taux de 37,7%. En milieu urbain, 61,6% des chômeurs ont un niveau d'études secondaires³³⁹.

Selon les données (Tableau 4) de l'enquête³⁴⁰ de l'Unité d'Études Scientifiques et de Formation pour le Développement, en 2002, 57% des jeunes Haïtiens d'origine sociale modeste, n'ayant pas leurs diplômes de baccalauréat de première partie pour la période 1994-2000, exerçaient un métier. De 57,2% en 1996, le taux d'employabilité de ces jeunes est passé de 61,2% en 1998 pour se stabiliser à 45,45% en 2000. Les emplois qu'ils occupaient varient d'un département à l'autre et selon les possibilités et les tendances du marché de l'emploi. En 2000, 4,5% d'entre eux travaillent dans l'enseignement primaire, 6,4% dans les métiers de la sécurité. Les secteurs d'activité qui ont connu un taux de croissance positif attirent le plus fort pourcentage de jeunes, c'est le cas par exemple des activités commerciales et des métiers du bâtiment. En effet, de 4,1% en 1994, le pourcentage des jeunes ayant raté le bac qui travaille dans le commerce s'est apprécié de 1,6% pour se situer à 5,7% en 2000, tandis que les pourcentages des cuisiniers et des frigoristes ont décliné passant respectivement de 1,4% et 1,2% en 1998 à 0,2% et 0,3% en 2000. En revanche, les métiers de la sécurité connaissent une progression continue. De 2,5% en 1994, le pourcentage d'agents de sécurité parmi cette population était de 4,2% en 1996, 6% en 1998 et 6,4% en 2000. La progression des emplois dans le champ de la sécurité est due à la création de la police nationale en 1995, à la montée du phénomène de l'insécurité et des

³³⁸ IHSI Enquête budget consommation des ménages 1999-2000.

³³⁹ LAMAUTE-BRISSON N. Commission Économique pour l'Amérique Latine et la Caraïbe (CEPAL). (12 août 2005). Emploi et pauvreté en milieu urbain en Haïti.

³⁴⁰ Unité d'Études Scientifiques et de Formation pour le Développement (USFED). (2002). Le parcours d'insertion professionnelle des ratés du baccalauréat haïtien.

actes de violence faits à la personne au cours de ces dernières années. Il y a des professions qui n'attirent pas les jeunes, c'est le cas par exemple de la boucherie. À l'opposé, les métiers de techniciens agricoles et de contremaîtres de bâtiment sont très attractifs. Le pourcentage de menuisiers a affiché une tendance à la hausse passant de la barre de 0,6% en 1994 à 2,8% en 2000 et celui des tailleurs/couturières qui étaient de 3,% en 1994 a accusé un taux de 4% en 1998. Le pourcentage des jeunes de cette population n'exerçant pas une profession, après avoir fléchi en 1996 et 1998, affichait une tendance à la hausse. De 43% en 1994, le pourcentage des jeunes sans profession et sans bac a connu une réduction de 4,2% en 1998 pour enfin atteindre le seuil haussier de 54,55% en 2000, soit une progression de 11,55% par rapport à 1994.

La tendance à l'insertion professionnelle au sein de cette population s'est contractée après avoir connu un bon en avant en 1998. Le solde de l'employabilité de ces jeunes s'est considérablement diminué en 2000 après qu'il eut été au-dessus de la moyenne pour les années de 1994, 1996, 1998. À noter que 30% de la population enquêtée apprend ses métiers sur le tas.

Faute d'un office national pour l'emploi, d'une part, et de la diffusion restreinte des informations relatives à l'embauche, d'autre part, beaucoup de gens, en dépit de leurs niveaux de formation et/ou de compétence, n'arrivent pas à s'insérer professionnellement sur le marché du travail. Ici, la débrouillardise et les contacts personnels semblent être la règle régissant le fonctionnement du marché du travail et ceci même au niveau de la fonction publique.

Si pour la population ayant raté les examens officiels du baccalauréat la situation apparaît moins difficile en tenant compte des contraintes pour occuper un emploi, par contre, la situation est plus compliquée pour beaucoup de détenteurs du bac qui n'arrivent pas à obtenir une place dans les universités et institutions d'enseignement technique et professionnel. L'offre de formation est globalement faible par rapport à la demande. Depuis 1997, le nombre de candidats inscrits au baccalauréat a franchi la barre des 85.691 élèves alors que la capacité d'accueil et d'absorption des institutions publiques d'enseignement n'a pas été augmentée. « *L'enseignement supérieur comptait dans la période 20.000 étudiants, dont environ la moitié (9.782) s'inscrivait aux registres de l'Université d'État d'Haïti* »³⁴¹. La faculté de médecine et de pharmacie de l'UEH reçoit en moyenne annuelle 3.000 demandes

³⁴¹ LOUI-JUSTE, Jean Anil (Lous-Juste) (15 oct. 2003). *Op.cit.*, p. 5.

d'admission en année préparatoire. Cette faculté, très sollicitée, ne peut recevoir que 100 étudiants en PCB³⁴². Trouver une place dans un centre d'enseignement supérieur réputé sérieux en Haïti, c'est un véritable parcours du combattant pour les postulants qui frappent aux portes des institutions d'enseignement supérieur et professionnel de renom. Ces postulants sont confrontés soit aux contraintes financières³⁴³ pour les établissements privés, soit à la capacité excessivement limitée des centres publics. Le ministère de l'Éducation nationale est bien conscient du problème quant il écrit à propos de l'enseignement technique et professionnel que l'accès est :

«largement réservé à une minorité d'Haïtiens qui peuvent être diplômés dans ce sous-secteur. La plupart des travailleurs (80%) ne répondent pas aux critères de sélection des programmes ou n'y ont pas accès en raison du manque de places dans les écoles professionnelles. Seulement six sur 1.000 travailleurs sur le marché du travail possèdent un diplôme ou un certificat dans un domaine technique ou professionnel »³⁴⁴.

6.6 Des certifiés en diminution

Les données collectées par la Direction de la Main-d'œuvre du ministère des Affaires sociales et du Travail (Tableau 5) prouvent que le nombre de centres et les effectifs d'étudiants inscrits dans les centres de formation dont elle a la charge ont diminué pour les années académiques 2005-2006 et 2006-2007. La diminution du nombre de centres se traduit par une réduction du nombre d'étudiants certifiés. Atteignant le seuil haussier de 4.729 certifiés pour l'année académique 2001-2002, le nombre d'étudiants certifiés des centres reconnus par le ministère des Affaires sociales a chuté de l'ordre 48,04% pour l'année académique 2005-2006 soit un effectif de 2.272 étudiants certifiés en moins par rapport à l'année 2001-2002.

³⁴² PCB (physique, chimie, biologie). Ce sigle est utilisé par les professeurs de médecine pour faire la différence entre les étudiants qui sont en classe préparatoire et ceux qui suivent les cours pour devenir médecins.

³⁴³ En 2006, à l'université Quisqueya, le coût d'une année d'études en médecine étaient de l'ordre de 150 000 gourdes soit 3750 dollars américains. Cette somme est 107 fois supérieure au SMIC mensuel haïtien, soit l'équivalent de 8 ans 9 mois de travail de l'ouvrier payé au salaire minimum. A ce prix, un ouvrier qui veut que son enfant termine le cycle d'études réglementaires de 5 ans pour devenir médecin doit travailler 43 ans 7 mois et donner la totalité de son salaire pour payer les frais de scolarité de l'étude de son fils ou sa fille. Voir l'article de Robenson Bernard du journal Le Nouvelliste « Haïti : grève des étudiants à l'Université Quisqueya. » du 9 novembre 2006, [en ligne] <http://www.lenouvelliste.com/articleforprint.php?PubID=1&ArticleID=36252>, consulté le 20 juin 2009.

³⁴⁴ Ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports (1996). *Op. cit.*

Un fort pourcentage d'étudiants inscrits dans les centres de formation n'arrive pas à décrocher leur certificat d'attestation d'aptitudes et le diplôme de formation professionnelle. Pour l'année académique 2000-2001, sur un effectif de 5263 étudiants inscrits 4.070 d'entre eux ont obtenu leurs certificats ou diplômes de fin d'études professionnelles, soit 77,3%. Alors qu'en 2002-2003 le nombre de centres de formation a été diminué de 5,8% par rapport à l'année académique 2001-2002, les effectifs des étudiants inscrits ont atteint le niveau le plus élevé pour la période 2002-2003, soit 6.835 inscrits pour un total de 4.728 certifiés qui représentent 69,1% de l'effectif. En revanche, l'augmentation du nombre de centres pour l'année académique 2004-2005, un accroissement de l'ordre de 24,3% par rapport à l'année académique 2002-2004, n'a pas coïncidé avec une élévation du nombre de certifiés. Seuls 53,1% des inscrits ont pu obtenir leurs diplômes au cours des examens officiels tenus en 2005.

Les données du ministère des Affaires sociales ont permis de constater que le nombre d'inscrits est plus faible en forte période d'instabilité politique et d'insécurité. C'est le cas, par exemple, pour l'année académique 2005-2006 qui a accusé le plus faible taux d'étudiants inscrits dans les centres de formation contrôlés par le ministère des Affaires sociales et du Travail (MAST). Le nombre de centres placés sous le contrôle du MAST pour l'année académique 2001-2002 est passé de 208 centres à 145 pour l'année académique 2001-2002, soit une réduction de l'ordre de 30,2%.

Les effectifs des étudiants certifiés par discipline (Tableau 6) font apparaître un nombre appréciable d'étudiants certifiés dans les disciplines socialement perçues, au niveau national, comme des activités relevant de la compétence de sexe féminin et un nombre inférieur dans les disciplines débouchant sur les métiers traditionnellement exercés par les hommes. Pour les années 2001-2007, 8.497 étudiants sont certifiés en coupe féminine, 229 certifiés en broderie, 8.552 certifiés en cuisine et pâtisserie. Le nombre de certifiés pour les métiers du bâtiment et de la mécanique est faible. 241 étudiants sont certifiés en mécanique auto contre 26 certifiés pour la mécanique industrielle et 25 certifiés en ferronnerie. Pour les années 2001-2007, le nombre de diplômés en plomberie était de 442 contre 40 en ébénisterie et 89 en technique de bâtiment. En électricité domestique, le ministère a certifié 294 étudiants contre 39 en électricité industrielle et 11 en électronique.

Avec 48 établissements de formation technique et professionnelle, relevant de 6 départements ministériels³⁴⁵, l'État assure la formation d'une infime partie des jeunes ayant un besoin de formation. Il y a 100.000 jeunes qui se présentent en moyenne annuelle sur le marché de la formation professionnelle depuis 1997 pour avoir un métier. Les données collectées et insérées dans les statistiques de l'État (Tableau 7) font apparaître clairement la faiblesse des capacités d'accueil des centres de formation technique et professionnelle. Il y a un déséquilibre criant entre l'offre et la demande. Pour l'année académique 1997-1998, les centres d'enseignement professionnel, identifiés par les statistiques officielles, comptent un effectif de 16.482 étudiants. Les effectifs sont inégalement répartis. Les centres publics spécialisés dans la formation technique et professionnelle comptaient un effectif de 3.175 étudiants soit 19,3%, les institutions privées détenaient un effectif de 11.869 étudiants, soit 72% de la cohorte. Les centres mixtes et confessionnels de l'enseignement techniques avaient un effectif de 1.438, soit 8,7% de jeunes en formation.

Une partie du nombre restant est absorbée par les organismes privés de formation professionnelle qui n'ont pas la reconnaissance de l'organisme accrédité. En tenant compte de la capacité limitée de l'offre publique, du manque de diversification de l'offre de formation et du coût élevé de la formation chez les prestataires privés réputés sérieux, une forte partie des jeunes issus des catégories sociales les plus vulnérables ayant raté à diverses reprises les examens du fondamental ou du baccalauréat restent sans qualification professionnelle et technique. Certains qui veulent, à tout prix, avoir un métier se débrouillent pour se faire admettre comme apprentis dans les garages ambulants, les ateliers, les TPE du bâtiment ou les unités de réparation des équipements ménagers dirigés par un proche ou ami de la famille. En ce sens, l'enquête³⁴⁶ de l'USFED en 2002 est révélatrice ; elle faisait la lumière sur la stratégie développée par des jeunes pour avoir un métier en dépit des difficultés qui paraissent, à première vue, insurmontables.

Le marché de la formation n'est pas organisé. L'Institut National de Formation Professionnelle (INFP), habilité à administrer, contrôler et réguler les institutions privées d'enseignement technique et professionnel, ne dispose pas suffisamment de moyens lui permettant de s'acquitter de ses responsabilités. Outre les centres publics et les institutions

³⁴⁵Ce sont : le ministère de l'Agriculture, des Ressources naturelles et du Développement rural ; le ministère de la Santé publique et de la Population ; le ministère des Mines ; le ministère de la Planification et de la Coopération externe, le ministère des Affaires sociales et du Travail ; le ministère du Commerce et de l'Industrie.

³⁴⁶ USFED (2002). *Op.cit.*

appartenant aux corporations ou aux églises, seuls 10 établissements privés de formation professionnelle sont licenciés ou reconnus, lit-on dans un document émanant de l'INFP qui s'intitule : Le Système National de Formation Professionnelle en Haïti. Gouvernance du Système. 450 centres de formation technique et professionnelle fonctionnent sur le territoire haïtien, note l'organe régulateur.

Dans les rares départements où l'offre est assurée, l'employabilité des diplômés est faible, en raison, d'une part, de l'étroitesse du marché du travail dans le secteur dit moderne auquel ils sont destinés et, d'autre part, du fait que les programmes enseignés ne répondent pas toujours aux besoins des secteurs qui recrutent. Les problématiques locales et les réalités pratiques sont largement absentes des programmes et des cours, déplore l'USFED³⁴⁷ dans l'une de ses publications. Les formations sont coûteuses pour beaucoup de familles alors que leur rendement interne et externe demeure faible. De plus, les élèves acquièrent une faible technicité. La formation est largement théorique et la pratique est très limitée, faute de relations étroites avec les entreprises (stages ou formation en alternance), reconnaît Cadet Ford³⁴⁸ dans la revue DSD Tribune. Dans la plupart des centres, l'enseignement y est encore très scolaire et les enseignants sont peu préparés à l'ouverture sur le monde du travail. En raison de la faiblesse du système de formation, certaines entreprises haïtiennes font appel à la main-d'œuvre étrangère, ce qui occasionne, du même coup, une fuite des devises dans une économie qui en a grandement besoin. Une étude financée par la Banque Interaméricaine de Développement en 1996, citée par le gouvernement³⁴⁹, a conclu que la formation professionnelle dispensée dans le pays était inadaptée par rapport à la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Les programmes offerts et l'implantation territoriale des centres de formation (Tableau 8) ne correspondent pas toujours aux besoins du tissu économique et social local. L'enquête de Lafontant³⁵⁰ sur le secteur de la formation montre que les attentes des entrepreneurs en termes de formation professionnelle ne sont pas comblées. Au-delà des besoins latents qu'il faudrait faire exprimer dans le cadre d'une politique de développement intégré, il y a une inadéquation quantitative et qualitative entre l'offre et la demande. À analyser les grilles représentant les

³⁴⁷ Unité d'Études Scientifiques et de Formation pour le Développement (Juil. 2002). *Le développement social local*, Médiatexte, Port-au-Prince.

³⁴⁸ CADET F. (2002). « Chômage et insécurité de l'emploi dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince », dans *DSD Tribune*, vol., 1 no 6, pp. 7-8.

³⁴⁹ Gouvernement de la République d'Haïti (1999). Programme commun des pays, Port-au-Prince.

³⁵⁰ LAFONTANT A. J. cité dans le *Cadre de Coopération Intérimaire* (2004). Groupe thématique d'Éducation, Sports et Services Civique, p. 19.

priorités des hommes d'affaire réalisée par Lafontant³⁵¹, les formations qu'ils aimeraient avoir, si elles sont utiles, ne sont pas nécessairement des réponses adéquates en tenant compte des potentialités des départements géographiques indiqués.

Dans le bas Artibonite, il n'y a ni offre de formation ni demande de formation en technologie alimentaire de la part des entrepreneurs pour une région qui est considérée comme étant la plus grande plaine rizicole du pays. Le même constat est fait pour la demande et l'offre de formation en fabrication de mosaïque et céramique ainsi qu'en tourisme et en services urbains. Le bas Artibonite est en pleine construction. Il paraît un peu surprenant que la ville de Montrouis où se trouve la Côte-des-Arcadins, un lieu de tourisme balnéaire, ne soit pas intéressée aux programmes de formation en urbanisme et en tourisme. Il est bon de rappeler qu'un emploi sur quatre dans les villes de Montrouis et de Saint-Marc était lié au tourisme et ses produits dérivés, avant la crise des années 80.

Le tableau 8 montre également que le département de l'Ouest, là où se trouve Port-au-Prince, est mieux pourvu en centres de formation et, aussi paradoxal que cela puisse paraître, c'est dans ce département que la demande de formation est plus forte même pour des activités qui pourraient ne pas être priorisées dans un schéma régional de développement. Tandis qu'un département comme le Sud-est, malgré la demande de formation dans les domaines pour lesquels il a les potentialités et les vocations, l'offre n'est pas assurée. Il se voit offrir de la formation uniquement dans la mécanique automobile, la menuiserie et l'ébénisterie. La géographie de l'offre de formation fait apparaître une forte concentration de l'offre de formation dans le département de l'Ouest et une faible présence des centres de formation dans les départements de l'Artibonite et du Sud-est.

La centralisation de la politique de formation n'est pas toujours une meilleure solution quand l'informel semble être la règle. L'organe étatique régulateur contrôle une infime quantité des centres privés de formation technique et professionnelle. La plupart de ces centres fonctionnent dans les principales villes du pays. La participation des associations socioprofessionnelles et des collectivités territoriales dans la mise en oeuvre des politiques de formation peut aider à la formalisation des entreprises de formation non reconnues tout en leur permettant de devenir des partenaires des collectivités dans le cadre d'un schéma régional de développement économique et social.

³⁵¹ LAFONTANT A. J. (2004).

À l'heure actuelle, les institutions privées de formation, présentes pour l'essentiel dans le secteur tertiaire, offrent de nouveaux programmes de formation le plus souvent dans des domaines qui demandent peu d'investissement comme l'informatique, le commerce, etc. Mais les formations professionnelles et techniques qui nécessitent des équipements lourds, le secteur public, les institutions privées et confessionnelles réputées sérieuses sont imbattables. C'est le cas, par exemple, de l'École J.-B. Damien (secteur public), Centre Technique St Gérard (privé) et du Centre professionnel du Collège Canado-Haïtien et le Centre technique des Pères Salésiens (confessionnels). Tous ces centres de formation se trouvent à Port-au-Prince. Globalement, il y a une carence des centres de formation professionnelle et technique en Haïti. Et Louis Auguste Joint d'ajouter : « *On constate que ce secteur d'enseignement [professionnel et technique] qui exige des installations de matérielles coûteuses et des ressources humaines spécialisées ne représente pas une priorité pour les acteurs de l'éducation haïtienne.* »³⁵²

Un effort pour trouver des passerelles entre la formation offerte et les exigences du marché du travail paraît plus que nécessaire pour Haïti. L'organisation globale du secteur de la formation mérite d'être réformée afin que le système national de formation puisse répondre efficacement aux besoins du pays en termes de techniciens et de professionnels de haut niveau de compétence. Aujourd'hui, l'organe régulateur n'exerce aucun contrôle sur les centres mobiles et les prestataires individuels qui organisent des séminaires de formation au niveau des dix départements géographiques du pays.

6.7 Pénurie des ressources et accroissement des coûts

Certains centres d'enseignement professionnel, outre les problèmes de matériels et d'équipements qu'ils confrontent, ont des difficultés pour recruter du personnel qualifié. La pénurie des enseignants au niveau des institutions de formation technique et professionnelle est imputable au manque de moyens financiers que connaît cette composante du système éducatif. La faiblesse de l'investissement dans ce secteur « *a affecté la qualité de la formation publique et privée* »³⁵³. Certains professionnels, dotés de grandes compétences et de qualités intellectuelles et techniques, préfèrent consacrer leurs temps à leurs entreprises ou à des groupes industriels au lieu d'investir le champ de la formation professionnelle. Les meilleurs centres privés et publics sont hyper sélectifs parce que les débouchés sont quasiment assurés

³⁵² JOINT L. A. (2007). *Système éducatif et inégalité sociale en Haïti : le cas des écoles Catholiques*, L'Harmattan, Paris, p. 454.

³⁵³ Cadre de Coopération Intérimaire. Groupe Thématique d'Education, Jeunesse sport, p. 7.

pour les diplômés. Dans les institutions privées les plus cotées, la scolarité mensuelle oscille dans la fourchette de 1.500 à 2.000 gourdes. Cette somme est élevée au regard du SMIC national (salaire minimum d'inter-croissance) qui est de l'ordre de 2.500 gourdes mensuelles dans le secteur de la sous-traitance et de l'assemblage. Les gagne-petit ne peuvent pas accéder à ces centres de formation.

6.8 Qualité et pertinence de la formation

À la différence des centres publics d'enseignement technique et professionnel qui donnent une formation répondant aux besoins de leurs ministères de tutelle, les disciplines enseignées dans certaines institutions privées sont pour le moins traditionnelles. Parmi les disciplines enseignées figurent : les arts décoratifs, les arts ménagers, les cours de cuisine, la céramique, la comptabilité, la maçonnerie, la construction métallique, la coupe-confection, la dactylographie, le dessein industriel et architecture, l'électricité domestique et industrielle, l'électronique, l'électrotechnique, l'informatique, les travaux du cuir, le ticketing, la mécanique auto diesel, la mécanique générale, la mécanique industrielle, la réfrigération, le secrétariat, les travaux du bois, l'installation sanitaire et hydraulique, la ferronnerie, etc.

La qualité de la formation offerte par ces institutions privées laisse perplexe les observateurs les mieux avertis. L'enseignement technique souffre d'un large déficit d'enseignants qualifiés à tous les niveaux, a fait remarquer Julien Decius³⁵⁴. Ce problème s'explique par l'absence, en amont, de techniciens qui possèdent une solide formation scientifique et qui sont en mesure de la diffuser. Ce qui se traduit, en aval, par le faible niveau des intervenants (enseignants et formateurs) dans l'enseignement professionnel. Les difficultés du secteur de la formation s'expliquent également par l'inadaptation des contenus des programmes à l'environnement dans lequel vivent et évoluent les jeunes. Les établissements, en majorité, sont sous-équipés et les méthodes d'enseignement sont souvent inappropriées. Dans ce décor peu reluisant, certains cadres enseignants compétents préfèrent quitter le champ éducatif pour se faire embaucher dans des activités plus attractives.

L'enseignement professionnel haïtien est de faible niveau selon l'expression même de l'INFP qui, dans ses grandes lignes de réforme, se propose d'en améliorer la qualité et l'efficacité, le mettre en adéquation avec la demande, renforcer la gouvernance du système et la

³⁵⁴ DECIUS J. (sept. 2004). « Enseigner les sciences et les techniques aujourd'hui » dans *Soleil Magazine*, volume 2, no12, Port-au-Prince, pp. 6-8.

capacité technique des travailleurs tout en assurant un certain niveau d'autofinancement à ce sous-secteur.

Les autorités projettent d'instituer un secondaire rénové comprenant, à côté de la filière classique traditionnelle, une filière technologique axée sur les besoins du marché du travail dans une Haïti démocratique ouverte aux investissements internationaux en vue d'augurer une ère nouvelle au service du capital humain et du développement durable, selon les termes du cadre stratégique de la coopération intérimaire. Cette réforme, il faut le rappeler, annoncée depuis 30 ans, tarde à se matérialiser. Elle peut ne pas apporter de réels changements si les moyens financiers, humains et matériels nécessaires à sa mise en œuvre ne sont pas disponibles. Que de fois n'a-t-on pas vu dans ce pays des réformes prometteuses, annoncées au renfort de tambours et de trompettes ? Réformes qui finissent dans des tiroirs et qui, au fil des ans, deviennent de simples slogans.

Il est un fait indéniable que l'économie nationale, en situation de stagnation, voire en décroissance à des années consécutives, ne peut pas, à elle seule, répondre aux besoins multiples du secteur de la formation qui nécessite non seulement des techniciens et des professionnels de haut niveau de compétence mais aussi des moyens financiers et matériels pédagogiques pour assurer son relèvement. Sur ce point, certaines familles font d'énormes efforts, en payant au prix fort, pour permettre à leurs progénitures d'avoir un métier même si leur insertion professionnelle sur le marché du travail n'est pas complètement assurée. Comme l'affirme un responsable d'une organisation travaillant sur le terrain, « *La demande de formation est forte mais les débouchés sont limités* »³⁵⁵. L'économie nationale a des limites en termes d'absorption de main-d'œuvre formelle, le taux de chômage est là pour le rappeler.

Le sous-système de formation technique et professionnelle est déconnecté du secteur productif. Les entreprises ne trouvent pas suffisamment de techniciens supérieurs qualifiés pour répondre à leurs besoins. La plupart des écoles professionnelles n'ont pas de feedback de la performance de leurs diplômés sur le marché du travail. Normalement, les formations reçues par les jeunes dans les centres de formation devraient leur permettre de s'adapter aux besoins présents et futurs du marché du travail. Pour ce faire, des relations plus étroites devraient être développées entre le ministère de l'Éducation nationale, l'Institut National de Formation

³⁵⁵ (Août 2003). Déclaration faite par PIERRE Jean-Jacques, l'un des responsables de l'USFED à la rubrique " parole changement" de la revue Soleil Magazine, p. 8.

Professionnelle, les centres de formation et les entreprises. Ces relations pourraient aider les entreprises, qui ont des difficultés à recruter, à trouver les personnels et les techniciens dont elles ont besoins. À noter qu'en raison de la faiblesse et de la rareté des techniciens nationaux hautement qualifiés, les compagnies de téléphone cellulaire, les industries pharmaceutiques, agroalimentaires et de substitution à l'importation ont dû recourir au cours des dernières années à la main-d'œuvre étrangère venant des Philippines, de Pologne, du Maroc, de l'Inde, de la République Dominicaine et du Mexique pour pouvoir répondre à leurs obligations vis-à-vis de leurs clients. «*2/3 des postes hautement spécialisés dans les industries pharmaceutiques, agroalimentaire, d'assemblage et du téléphone cellulaire sont occupés par les étrangers*»³⁵⁶. Aujourd'hui, cette dépendance se fait moins sentir dans le secteur de la télécommunication mais elle n'a pas diminué dans les secteurs de la pharmacie et de la technologie alimentaire.

Face au vide créé par le départ massif des cadres expérimentés, les pouvoirs publics, de leur côté, font appel à la coopération internationale dans les domaines pour lesquels les compétences nationales étaient suffisantes. Analysant ce problème né de la deuxième vague migratoire des Haïtiens vers le Canada, la journaliste Nancy Rock déclare : «*Les cadres partent et laissent leur place aux coopérants étrangers*»³⁵⁷.

³⁵⁶ USFED (juil.). Op. cit., p.13.

³⁵⁷ Déclaration de Nancy Rock rapportée par Alterpresse, Janvier 2006.

Chapitre VII: L'emploi, la formation et le tissu économique

7.1 La part des valeurs ajoutées sectorielles dans la richesse produite

Dans les décennies 1950 et 1960, le marché du travail haïtien se caractérisait par la prédominance des activités liées au secteur primaire. En 1971, l'agriculture employait 80% de la population active et représentait 50% du PIB, le secteur secondaire, constitué pour l'essentiel des industries légères et d'assemblage, regroupait 7% de la population active et contribuait à hauteur de 20% du PIB. En trois décennies, sous l'effet des facteurs divers, la topographie et la structuration sectorielle de l'économie ont été profondément modifiées, de même que les caractéristiques sociologiques et spatiales de la population participant à la création de la richesse. Situé à hauteur de 14,7% du PIB pour l'exercice 1996-1997, le secteur primaire représentait 15,7% du PIB pour la période 2002-2003 et se stabilisait à 16,0% du PIB à la fin de l'exercice fiscal 2004-2005. Pour l'exercice fiscal 1998-1999, la part des valeurs ajoutées du secteur primaire dans le PIB a diminué de 22,6% par rapport à l'année 1971 pour se situer à 27,4% du PIB. De 50,9% du PIB pour l'exercice fiscal 2000-2001, la part du secteur tertiaire dans le PIB a passé de 51,5% pour l'exercice 2002-2003 pour atteindre le seuil baissier de 51,3% en fin d'exercice fiscal 2005-2006. Au regard de sa valeur dans la richesse produite en 1971, la part du secteur tertiaire dans le PIB a augmenté de 20,9% pour la période 2000-2001 par rapport à l'année 1971. Le secteur secondaire a connu une progression modérée pour les années comprises entre 1996 et 2006. La montée du secteur tertiaire dans l'économie nationale coïncide avec la baisse de la part du secteur primaire dans le PIB. En chute libre depuis quelques années, la part du secteur primaire dans le PIB a considérablement diminué pour la décennie 1996-2006. De 29,6% pour l'exercice fiscal 1996-1997, la portion du secteur primaire dans le PIB ne représentait que 25,8% pour les années 2001-2002 pour enfin se positionner à un niveau plancher de 25,4% du PIB pour l'exercice fiscal 2005-2006.

La réduction de la part du secteur primaire dans le PIB confirme la tendance de la tertiarisation de l'économie commencée dans les années 60 et 70 et l'urbanisation anarchique qui l'accompagne. Tenant comptes du maillage territorial limité des institutions de l'État et les contraintes structurelles auxquelles se trouvent confrontées les autorités locales, une partie des entreprises de l'économie de services fonctionne dans l'informalité, ce qui met en péril la vitalité du tissu économique formel avec une perte énorme en termes de recettes fiscales pour les pouvoirs publics. À noter que la part des taxes et impôts dans le PIB ne dépasse pas 10%. La capacité de prélèvement d'impôt des institutions de gouvernance et de gestion de

l'économie est faible. Depuis 1995, les autorités avaient fixé comme objectif de faire passer le taux d'imposition à 15% du PIB mais cet objectif n'est jamais atteint. De 6,3% pour la période 1996-1997, la part des impôts et taxes dans le PIB était de 7,8% pour l'exercice fiscal 1999-2000 pour enfin chuter à 7,3% à la fin de l'exercice fiscal 2005-2006. En 2007, la part du secteur tertiaire dans la production intérieure brute a franchi la barre de 58% contre 26% pour le secteur primaire et 16% pour le secteur secondaire. Avec une hausse de 3,2% en 2007, le PIB maintient son rythme de croissance débutée en 2005, après une longue période de récession au cours de laquelle il a atteint le taux de -3,5% en 2004. Les problèmes macro-institutionnels et l'irrégularité du budget ajouté au temps pris par le Parlement pour voter les lois de finance constituent des handicaps à un meilleur déploiement des organes de perception d'impôt et nuisent à la pression fiscale. La faiblesse des recettes internes de l'État agit négativement sur l'offre publique de formation. La diminution des recettes de l'État se traduit par une réduction des offres et des programmes de formation dans le secteur public.

Le budget de l'exercice 2008-2009, pour la première fois dans les annales de l'histoire du pays, a été retourné par le Parlement au Pouvoir exécutif pour incohérence. L'une des incohérences mises en évidence par les parlementaires est le faible moyen accordé au secteur de l'éducation qui est en contradiction avec le discours officiel faisant croire que l'éducation est une priorité nationale.

Tableau 9 La part des valeurs ajoutées sectorielles dans le PIB

Secteur	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2007
Primaire	29,6	28,9	27,4	26,2	26,7	25,8	25,7	25,4	25,6	25,4	26
Secondaire	14,7	15,0	15,0	15,3	15,3	15,6	15,7	15,9	16,0	15,9	16
Tertiaire	49,4	49,9	50,0	50,8	50,9	51,6	51,5	51,4	51,1	51,3	58
Impôts et taxes	6,3	6,2	7,6	7,8	7,1	7,1	7,1	7,4	7,3	7,3	7,4

Source : IHSI (Service des Comptes Nationaux)

7.2 Les caractéristiques socio-spatiales du marché du travail

Les principaux indicateurs du marché du travail au niveau national, présentés en 2002 par l'IHSI, ne sont pas encourageants même si la volonté de la population en âge de travailler pour participer à la vie économique, mesurée par le taux net d'activité, n'est pas négligeable. En effet, 59,9% de la population âgée de 10 ans et plus investit le marché du travail. Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes. Elles accusent un taux

d'activité de l'ordre de 45,5% contre 56,8% pour les hommes. Le taux net d'activité est plus élevé dans l'aire métropolitaine qu'en zone rurale, soit respectivement des taux de l'ordre de 58,8% et 49,4%. Par contre, il y a moins de chômeurs en milieu rural qu'en région métropolitaine de Port-au-Prince.

Les emplois tout comme les activités économiques sont inégalement répartis sur le territoire national. Des contrastes notables apparaissent au niveau de certains départements géographiques en ce qui a trait au taux d'emploi et au taux de chômage. Le taux de chômage est plus élevé dans les départements concentrant les villes côtières les plus importantes (Ouest et Nord). En revanche, les départements dont les villes importantes sont situées à l'intérieure du pays (Centre) connaissent un taux de chômage³⁵⁸ très faible. Le taux d'emploi est plus élevé dans les départements dont les principales activités économiques sont d'essence agricole et paysanne, c'est le cas du département du Centre qui accuse un taux d'emploi de l'ordre de 51,5% et un taux de chômage de l'ordre de 7,0%. Mais cette baisse semble cacher une part de la réalité parce qu'il y a un mouvement migratoire constant des habitants du plateau central qui se fait en direction de la République Dominicaine. Le département du Sud-Est, ayant la ville de Jacmel comme chef-lieu, possédant des attraits naturels et culturels liés au développement du tourisme et jouissant d'un relatif climat de sécurité au cours de ces dernières années, enregistre un taux d'emploi de l'ordre de 50,5% et un taux de chômage de l'ordre de 5,5%, soit un taux de chômage 4 fois inférieur au taux de chômage au niveau national. Le département de l'Ouest avec Port-au-Prince comme chef-lieu connaît un taux de chômage de l'ordre de 42,0% soit un taux de chômage 1,5 fois supérieur au taux de chômage à l'échelle nationale (27,4%).

Tableau 10 Les indicateurs d'activité de la population par secteur géographique

Département	Taux net d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
Aire métropolitaine	58,8	32,0	45,5
Zone rurale	49,4	40,1	18,9
Ouest	56,6	32,8	42,0
Sud-Est	53,4	50,5	5,5
Nord	39,0	28,2	27,8
Nord-Est	36,9	27,9	24,4
Artibonite	49,6	39,5	20,3
Centre	55,4	51,5	7,0
Sud	48,3	43,2	10,6
Grand-Anse	50,5	43,5	13,9
Nord-Ouest	42,0	32,1	23,4

Source : IHSI/ ECVH 2002

³⁵⁸ Ce taux de chômage faible dans le plateau central s'explique non pas par une forte production agricole créant des emplois mais par la migration des habitants de ce département frontalier vers la République Dominicaine. La partie orientale de l'île exerce un effet attractif sur les habitants du département du Centre et des villes frontalières.

Les jeunes sont durement affectés par le chômage. 61,9% des jeunes âgés de 15-19 ans sont au chômage contre 50,0% la tranche d'âge de 20-24 ans. Le taux d'emploi est plus élevé dans la tranche d'âge de 40-44 ans soit un taux d'emploi de 70,3% pour un taux de chômage de l'ordre de 13,1%. Au-delà de la tranche d'âge de 50-54 ans, au fur et à mesure que l'on monte dans la pyramide des âges le taux d'emploi diminue ainsi que le taux de chômage. Le taux d'emploi est de l'ordre de 54,6% pour la tranche d'âge de 60-64 ans contre 38,1% pour la population âgée de 65 ans à plus. La baisse du taux d'emploi oscille avec la baisse du chômage pour les catégories de population situées dans les tranches d'âge 60-64 ans et 65 ans à plus, soit des taux de chômage respectivement de l'ordre 10,3% et 8,1%. La baisse simultanée des taux d'emploi et de chômage au sein de ces catégories de la population peut s'expliquer par la hausse du taux de mortalité et du taux des personnes inaptes au travail qui sont particulièrement fréquents au-delà de 50 ans dans le pays d'autant plus que l'espérance de vie en Haïti ne dépasse pas 52 ans.

Tableau 11 : Distribution en pourcentage de la population en âge de travailler (10 et plus) selon la situation d'activité et le groupe d'âge quinquennal et suivant les indicateurs de la force de travail

Groupe d'âge	Situation d'activité			Ensemble	Indicateur d'activité		
	Actif occupé	Chômeur	Inactif		Taux net d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
10-14 ans	0,7	0,6	16,5	17,8	7,1	3,7	48,6
15-19	1,6	2,5	11,1	15,2	27,0	10,3	61,9
20-24	3,2	3,2	5,4	11,8	54,5	27,2	50,0
25-29	4,3	2,5	2,5	9,3	73,0	46,5	36,3
30-34	4,3	1,5	1,5	7,3	79,2	58,7	25,9
35-39	4,7	1,0	1,5	7,2	78,8	64,6	18,2
40-44	4,5	0,7	1,2	6,4	80,8	70,3	13,1
45-49	3,7	0,6	1,1	5,3	80,2	69,5	13,4
50-54	2,8	0,5	0,9	4,1	78,8	67,9	13,8
55-59	2,3	0,4	1,1	3,8	70,2	59,4	15,4
60-64	1,8	0,2	1,3	3,3	60,9	54,6	10,3
65 et plus	3,2	0,3	4,9	8,4	41,5	38,1	8,1
Total	37,0	14,0	49,0	100,0	50,9	37,0	27,4
Echantillon	9201	2903	12424	24528			

Source : IHSI/ ECVH 2002

Le rapport d'activité (Inactifs/population active) est très élevé. Au niveau national, on compte 96,4 inactifs pour 100 actifs occupés, le rapport est moins élevé dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince. Par contre, le poids des inactifs est particulièrement lourd dans les villes de province 127 inactifs pour 100 actifs.

« Si l'on se réfère à un autre rapport d'activité qui mesure la charge que représente les individus dépourvus d'emploi pour ceux qui exercent un emploi, on trouve 170 inactifs et de chômeurs pour 100 actifs occupés. Cette charge est nettement plus importante dans la capitale et dans les villes de province (respectivement 212 et 217) qu'en milieu rural (149) »³⁵⁹

³⁵⁹ Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (2002). *Enquête sur les conditions de vie en Haïti*, p. 322.

Tableau 12 Rapport d'activité (Inactifs/population active) par milieu de résidence

Rapport d'activité	Milieu de résidence			Ensemble
	Aire métropolitaine	Autre urbain	Rural	
Rapport d'activité (Inactifs/population active)	70,1	127,5	102,3	96,4

Source : IHSI/ ECVH 2002

Dans leurs recherches, les chômeurs haïtiens utilisent divers mécanismes pour accéder à l'emploi. Les relations amicales et parentales sont privilégiées par les chômeurs dans leurs recherches d'emploi. Les demandeurs d'emploi, habitant dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince, recourent plus aux relations amicales et connaissances familiales que ceux résidant en milieu rural, soit 85,7% pour les métropolitains contre 75,6% pour les ruraux. Les chômeurs optant pour les entreprises d'insertion et les annonces parues dans les journaux pour trouver leurs emplois sont plus nombreux en ville qu'en milieu rural, soit un taux de 2,4% pour les chômeurs en milieu urbain contre 0,4% pour les demandeurs d'emploi résidant en zones rurales. Les personnes qui ont essayé ou tenté de sortir du chômage en créant leurs propres entreprises sont plus élevées en milieu rural (3,9%) qu'en zone métropolitaine de Port-au-Prince (3,1%).

Tableau 13 Distribution en pourcentage des chômeurs selon le mode de recherche par milieu de résidence

Mode de recherche d'emploi	Milieu de résidence			Ensemble
	Aire métropolitaine	Autre urbain	Rural	
Amis, parents	85,7	80,1	75,6	80,8
Demande formelle au près d'un patron d'entreprise	5,1	4,0	1,4	3,4
Agence d'emploi et annonce dans les journaux	2,2	0,2	0,4	1,2
A essayé de créer sa propre entreprise	3,1	1,7	3,9	3,3
A essayé de trouver un emploi à l'étranger	0,3	-	0,1	0,2
Autres moyens	3,5	13,6	18,0	10,8
NSP	0,1	0,4	0,6	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Échantillon	968	519	1398	2885

Source : IHSI/ECVH

7.2.1 Une situation d'emploi peu évoluée

La situation de l'emploi au regard des caractéristiques sociodémographiques et des activités occupées par la population n'a pas grandement évolué au cours de ces quinze dernières années. Mais le rapport emploi/genre selon le secteur d'insertion professionnelle s'est nettement distingué entre les hommes et les femmes. En 1995, comme le montre les tableaux 13 et 14, les hommes étaient fortement présents dans l'agriculture avec un taux de 67,4%, les femmes le sont à un niveau nettement inférieur, soit 19,1%. Mais elles étaient mieux positionnées dans les services par rapport aux hommes avec un taux de 71,2%. Les hommes quant à eux y accusaient un taux de 8,4%. Les activités commerciales et les services sont

fortement présents dans les villes qui n'ont pas su empêcher le développement d'une économie informelle autour de leurs centres commerciaux.

Le rapport niveau d'instruction/type d'occupation au regard du genre a permis de constater que 28,4% des femmes, ne sachant ni lire ni écrire, travaillaient dans l'agriculture contre 87,2% pour les hommes. 16,6% des hommes de la tranche d'âge de 25-29 ans avaient un emploi qualifié contre 1,8% pour les femmes de cette même tranche d'âge. 3,0% des femmes âgées de 20-24 ans avaient un statut de cadre technique ou de direction contre 14% pour les hommes. Pour les tranches d'âge 30-34 ans et 45-49 ans, les pourcentages de femmes occupant une fonction de cadre de direction étaient respectivement de l'ordre de 5,8% et 3,1% contre 13,6% et 5,8% pour les hommes. 3,8% des femmes, habitant dans les villes et ayant une activité rémunérée, travaillaient comme cadres contre 14% pour les hommes. Dans les zones rurales, 0,3% des emplois non qualifiés étaient occupés par les femmes contre 7% pour les hommes. Globalement, le pourcentage des hommes qui avaient un emploi qualifié était plus élevé que celui des femmes.

Au regard des données disponibles et à la lumière des pratiques courantes au niveau national, le secteur agricole apparaît comme le champ privilégié d'insertion professionnelle du genre masculin. Pour toutes les tranches d'âge, les hommes dépassent les femmes dans les activités agricoles. Dans la tranche d'âge de 15-19 ans, pour la période 1994-1995, les hommes étaient présents dans l'agriculture à 78,8% contre 15,4% pour les femmes et l'écart se confirme pour les tranches d'âge de 30-34 ans et 45-49 ans où le sexe masculin avait respectivement obtenu les taux de 63,7% et 81,6% contre 18,2% et 26,1% pour le sexe féminin. Même si l'agriculture a été la principale activité où s'y adonnait la population rurale, elle restait, néanmoins, un secteur peu attractif pour les jeunes filles, le tableau n'était pas différent pour les autres tranches d'âge où le taux d'insertion des femmes dans le secteur agricole n'avait jamais dépassé la barre de 30%.

Comme l'atteste le tableau 15, en 1971, 13% des gens en âge de travailler étaient présents dans le secteur tertiaire et participaient à hauteur de 30% du produit intérieur brut haïtien. Vingt-huit ans après, soit en 1999, le secteur agricole, même s'il était déjà en déclin, fournissait du travail à 44,5 % de la population active occupée. Toujours en 1999, 12,9% de la population active travaillait dans l'industrie, 25,7% évoluait dans le commerce et 16,9% s'insérait professionnellement dans les services. En 2002, l'agriculture était le secteur où se

concentrait le plus fort taux de la population active occupée avec un taux de 44,6%, soit une progression de 0,1% par rapport à 1999. 1,2% de la population s'adonnait à la pêche contre 0,3% aux activités extractives et 6,5% à la production de l'électricité, de gaz et de l'eau. La répartition selon le niveau d'études atteint, permet d'observer que 60,2% des gens qui travaillaient dans le secteur agricole n'avaient aucun niveau d'études, 41,9% recevaient une formation de niveau primaire, 13,3% avaient une formation de niveau secondaire et 1,5% suivaient un cursus de formation supérieure. 0,2% des actifs qui opéraient dans le secteur de l'électricité ont bouclé leurs études primaires contre 0,3% qui ont fait des études secondaires et 0,3% ont atteint le niveau supérieur.

La forte concentration de la population active dans la branche agricole dont la main d'œuvre est constituée d'une forte composante d'analphabètes et qui est caractérisée par une productivité faible et par un manque d'efforts pour créer une chaîne de valeur autour de ladite branche est révélatrice de la pauvreté qui touche les ruraux et subséquemment les citoyens. L'agriculture est le secteur d'activité qui ne reçoit pratiquement aucun financement du secteur bancaire commercial.

En 2002, 27,7% des actifs, ayant une activité lucrative, s'inséraient dans le commerce de gros et détail et la réparation des véhicules (tableau 16). Pour cette branche d'activité, 28,1% des gens qui y travaillaient ne savaient ni lire ni écrire, 28,8% avaient le niveau d'études primaires, 27,3% ne dépassaient pas le niveau d'études secondaires et 10,8% atteignaient le niveau universitaire. Le BTP constituait le secteur d'insertion professionnelle pour 2,7% de la population ayant un emploi contre 1,5% pour les hôtels et restaurants. Les transports, l'entreposage et la communication employaient 1,5% des actifs occupés contre 0,2% pour les institutions qui font de l'intermédiation financière dont 3,9% des gens qui y travaillent ont eu le niveau universitaire. 1,7% des actifs occupés travaillent dans l'administration publique et la sécurité sociale contre 3,7% dans l'éducation et 1,3% dans la santé et l'action sociale. 2,5% de la population active occupée offre ses compétences dans divers services collectifs et personnels. L'administration publique accuse le taux le plus élevé d'actifs occupés ayant atteint un niveau d'études universitaires, soit 22,5%, suivie de la branche de l'immobilier, locations et activités de services aux entreprises avec 11% des actifs qui y travaillent. Le secteur du commerce de gros et détail compte le plus fort taux d'actifs occupés ayant le niveau d'études secondaires avec 27,3%, suivi des activités de fabrication qui accusent un taux de 13,4% et de l'agriculture qui a un taux de 13,3%. La branche d'activité employant le plus fort taux d'actifs

ayant le niveau d'études primaires est l'agriculture et vient ensuite, le secteur commercial. Les données collectées en 2002 par l'IHSI sont légèrement différentes de celles collectées en 1999.

7.3 Les statuts des actifs participant à la production économique

Le statut des actifs, ayant un emploi, traduit clairement la faiblesse du pays pour donner du travail à ceux qui n'ont pas de moyen pour se mettre à leurs comptes. En 1999, pour l'ensemble des actifs occupés, 22,65% d'entre eux étaient des salariés contre 75,68% qui étaient des travailleurs indépendants. On comptait parmi la population, pour la même année, 0,67% des actifs qui étaient employeurs contre 1% qui disaient travailler au bénéfice d'un proche de la famille sans être rémunérés. L'entraide est plus présente dans les industries avec un taux de 5,6% des actifs du secteur contre 0,0% dans le commerce. Les entreprises unipersonnelles et les petits ateliers sont très présents dans les pourtours des centres urbains desservant une clientèle d'origine sociale modeste. Le travail indépendant ou l'auto-entrepreneur est une caractéristique dominante du marché du travail. Le salariat est plus développé dans le secteur des services et moins développé dans l'agriculture accusant respectivement des taux de l'ordre de 70,3% et de 6,8%. Toujours en 2002, la grande majorité de la population active s'insérait dans l'agriculture. Elle travaillait pour son propre compte en exploitant de petites parcelles de terre ne dépassant pas, pour un grand nombre de familles, un hectare. Avec un taux de 92,8%, les travailleurs indépendants dominaient le secteur commercial alors qu'ils ne représentaient que 45,7% dans l'industrie et 27,8% dans les services. Le statut d'employeur n'est pas trop prisé au regard des scores qu'il a obtenus dans les secteurs économiques : 0,0% dans l'agriculture, 0,64% dans le commerce, 1,6% dans le service et 1,7% dans l'industrie.

Tableau 18 Distribution relative de la population active occupée par branche d'activité et statut dans la profession en 1999

Dénomination	Salariés	Employeurs	Indépendants	Aides Familiales	Total
Agriculture	6,8%	0,0%	92,7%	0,5%	100,0%
Industrie	47%	1,7%	45,7	5,6%	100,0%
Commerce	6,5	0,64%	92,8%	0,0%	100,0%
Service	70,3%	1,6	27,8%	0,3%	100,0%
Total	22,65%	0,67	75,68	1,0%	100,0%

Source : IHSI/EBCM/ Calculs propres

En observant le tableau 19, on se rend compte qu'en 1999 la population active occupée était concentrée dans les activités économiques où l'informalité prime. 49,2% des entreprises du secteur informel opéraient dans le secteur commercial contre 22,4% dans l'industrie et 28,4% dans les services. Avec un nombre de 1.432.678 entreprises dénombrées en 1999, le secteur informel était de loin le premier pourvoyeur d'emplois dans le pays. 51,4% des actifs

ayant une activité rémunérée travaillaient dans les toutes petites entreprises (TPE) et les entreprises familiales non enregistrées par l'administration fiscale. De ce fait, ces entreprises ne payaient aucune taxe aux pouvoirs publics. Très dynamiques, parce qu'évoluant en dehors des normes et des contraintes de la législation en vigueur, ces entreprises ont su s'adapter et résister à la concurrence des produits importés en choisissant les secteurs et les filières nécessitant moins d'investissements et en se positionnant là où il y a une forte demande.

Le développement de l'économie informelle dans les villes apparaît comme une réponse mesurée d'une quantité appréciable d'actifs exclus du système formel pour faire « face à la paupérisation urbaine et à la baisse de l'emploi salarié stable »³⁶⁰. Les entreprises familiales en Haïti représentaient 68,5% du secteur informel contre 31,5% pour les micro-entreprises ou les auto-entreprises.

Tableau 19 Les grandes composantes de l'Emploi en Haïti en 1999

Dénominations	Effectifs	%
Agriculture	1 239 954	44,5
Secteur informel	1 432 678	51,4
Administration	36 300	1,3
Secteur formel privé	78 254	2,8
Ensemble de la Population active	2 787 096	100
Secteur informel en % de la population occupée non agricole		92,2

Source : Projet IHESI/PNUD de statistiques sociales

Les emplois créés dans le secteur informel, s'ils sont utiles en période de marasme économique en permettant à des chômeurs d'exercer une activité, ne constituent pas pour autant une solution structurée et durable au problème de sous emploi et ne peuvent pas être considérés comme un instrument efficace de lutte contre la pauvreté. L'informalisation d'un segment important des activités économiques met à nu la faiblesse des institutions de gouvernance économique qui n'arrivent pas à contrôler et à réguler l'économie du pays. Cette informalisation apparaît comme une stratégie de survie portant le chômeur à créer « *son propre emploi devant le manque d'opportunité d'emploi*³⁶¹ ». Elle crée des disparités de revenus entre les travailleurs gagnant un salaire inférieur à 1,6 du salaire minimum. Ce phénomène pousse une partie de gens à laisser le salariat pour se mettre à leurs comptes, grossissant ainsi le secteur informel tout en amenuisant le champ des recettes fiscales des pouvoirs publics. Le

³⁶⁰ LAUTIER B. (2004). *L'économie informelle dans le tiers monde*, Éditions La Découverte, Paris, p. 21.

³⁶¹ DEVELTERE P. et FONTENEAU B. (2003). Création d'emploi et protection sociale en Haïti : l'apport de l'économie sociale dans un contexte de l'État néant, papier présenté à la conférence internationale « Le Sud et le Nord dans la Mondialisation. Quelle alternative ? », 24-25 septembre 2003, Québec, p. 10.

développement de l'emploi informel dans les centres urbains apparaît comme un choix raisonné et calculé d'un demandeur d'emploi ou d'un agent économique pour trouver une liberté financière et sortir des contraintes sociales, législatives et institutionnelles du salariat.

La multiplication des entreprises, fonctionnant en marge de la législation et pénétrant divers segments de l'activité économique, fait obstacle à une meilleure animation économique du territoire, nuit à la régulation de l'activité économique et empêche l'État d'avoir les ressources nécessaires pour financer des projets d'envergure nationale. En 1999, les entreprises du secteur formel et l'administration publique ne fournissaient que 4,1% des emplois et l'offre des activités émanait pour l'essentiel des secteurs traditionnels qui sont, jusqu'à présent, peu structurés et de faible technicité.

Les enquêtes sur les conditions de vie en Haïti (ECVH), conduites en 2002 et dont les résultats ont été publiés par l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI) en 2003, ont permis de constater que l'auto-emploi est aussi prisé en milieu urbain qu'en milieu rural. Le secteur privé, dans ses variantes formelle et informelle, est le premier pourvoyeur d'emplois dans le pays. Le secteur public n'emploie que 2,8% des actifs occupés. Tenant compte de la structure du marché du travail et des caractéristiques des activités économiques, l'auto-emploi est fortement présent avec 77,4% des actifs occupés qui le choisissent comme leur principale activité. Parallèlement, les entreprises privées à l'exception des entreprises familiales concentrent 11,0% des travailleurs tandis que les ONG³⁶² fournissent du travail à 0,2 des actifs. Contrairement à une idée très répandue, le secteur des Organisations Non Gouvernementales (ONG) n'est pas le premier secteur pourvoyeur d'emploi dans le pays. En 2008, les activités des ONG ont généré 6.784 emplois stables et « ont couvert un total de 1.188. 006 bénéficiaires. Les secteurs de l'éducation et de la santé ont couvert à eux seuls 87,56% de ces emplois. Les bénéficiaires dans le secteur de la santé représente 43,03% »³⁶³.

Comme le précise le tableau 20, des différences majeures sont remarquées entre les actifs occupés en tenant compte de leurs milieux de résidence. Le travail à compte propre est fortement répandu en milieu rural. En effet, 85,7% des actifs ayant une activité lucrative résidant dans le monde rural travaillent à leurs comptes contre 71,3% pour ceux qui habitent

³⁶² Selon le Ministre de la Planification Jean Max Bellerive, il y a 4.000 ONG qui opèrent en Haïti dont 10% sont légalement habilitées à travailler sur le territoire national.

³⁶³ MINISTÈRE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPÉRATION EXTERNE (décembre 2008). Rapport annuel sur les activités des Organisations Non Gouvernementales. Exercice fiscal 2007-2008, Unité de Coordination des Activités des ONG, Port-au-Prince, p. 2.

dans les villes de province et 54,3% pour ceux qui vivent dans la région métropolitaine de Port-au-Prince. 31,2% des actifs occupés obtiennent leur emploi principal dans les entreprises privées de l'aire métropolitaine de Port-au-prince contre 13,8% dans les autres villes de province et 4,2% dans le monde rural. Les entreprises familiales de l'aire métropolitaine emploient 1,6% des actifs exerçant une activité salariale contre 3,3% pour celles qui fonctionnent dans les villes de province et 7,0% pour celles qui sont présentes en milieu rural.

La distribution en pourcentage des actifs occupés (tableau 21) selon le secteur institutionnel de l'emploi et par niveau d'études atteint permet d'affirmer que le niveau d'études de la population en activité n'est pas élevé. 51,5% des actifs ayant une activité rémunérée n'ont aucun niveau d'études contre 30,7% qui ont obtenu une formation de niveau primaire. 1,6% des actifs occupés ont atteint le niveau universitaire contre 16,1% pour le secondaire. 44,1% des actifs ayant atteint le niveau d'études universitaires travaillent dans le secteur privé contre 26,0% pour le secteur public et 2,7% pour les ONG. 2,9% des travailleurs qui n'ont aucun niveau d'études exercent leurs activités professionnelles dans le secteur privé contre 0,4% dans le secteur public, 4,0% dans les entreprises familiales. Les personnes qui travaillent à leurs comptes, n'ayant reçu aucune formation, représentent 90,4% de l'ensemble. Les personnes ne sachant ni lire ni écrire sont-elles plus entreprenantes que les personnes instruites ? Les femmes, ne sachant ni lire ni écrire, apparaissent comme étant plus entreprenantes que les hommes qui n'ont aucun niveau d'études. 83% de ces femmes travaillent à leurs comptes personnels contre 73,2% pour les hommes.

7.4 Les entreprises couvertes par la sécurité sociale

Les emplois déclarés par les entreprises formelles (tableau 22) à l'organisme étatique de protection sociale ne sont pas représentatifs des emplois réellement créés dans le secteur dit organisé. Les données fournies par l'Office d'Assurance Accidents du Travail et Maternité (OFATMA) prouvent que plus le nombre d'entreprises légalement habilitées à fonctionner sur le territoire augmente, plus le nombre de salariés ayant une couverture sociale décroît. En 1996, les entreprises identifiées et enregistrées par l'OFATMA ont accru de 57,6% alors que les emplois déclarés ont chuté de 28,0%. Pour la période 1980-2001, les salariés couverts par le régime de sécurité sociale n'ont progressé que de 9,3%. Les emplois du secteur formel ont enregistré des reculs considérables par rapport à la période de base 1980-1981. En 1982, les emplois couverts par l'OFATMA ont diminué de 26,9%. 12 ans après, la barre ne s'est pas

redressée, elle s'est effondrée avec un taux négatif de 80,6% des salariés en moins enregistrés par l'organisme de protection sociale pour l'exercice 1993-1994.

Pour l'exercice fiscal 2002-2003 (tableaux 23 et 24), 78,3% des entreprises couvertes par l'OFATMA se trouvent dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince contre 21,7% pour le reste du pays. 93,6% des salariés ayant la protection sociale résidaient à Port-au-Prince et ses banlieues contre 6,4% pour le reste du pays. Les secteurs d'activités, concentrant des travailleurs de faible niveau de qualification et d'analphabètes, et employant une main-d'œuvre essentiellement constituée de paysans et de citoyens démunis, étaient moins couverts par l'organisme de protection sociale. Les travailleurs des activités extractives, du BTP et de l'agriculture, ayant une couverture sociale, représentent 1,49% des salariés couverts par l'OFATMA. L'agriculture, la chasse et la sylviculture ont déclaré 42 salariés à l'OFATMA, soit un taux de 0,09% alors qu'en 2002, 44,6% de la population active exerçant une activité était insérée dans l'agriculture. Sur les 44.057 salariés ayant la couverture sociale de l'organisme public, 32,9% travaillaient dans la production et la distribution de l'électricité, de gaz et de l'eau, 25,2% évoluaient dans le secteur de l'éducation, 10,0% dans l'hôtellerie et la restauration, 5,8% dans l'immobilier, la location et services aux entreprises.

Les secteurs d'activité où les organisations syndicales sont mieux organisées et plus revendicatives ont enregistré un taux élevé des salariés couverts par l'organisme de protection sociale. C'est le cas, par exemple, des secteurs de l'énergie électrique et de l'éducation (tableau 24). Ces deux secteurs, à eux seuls, totalisent 58,1% des salariés couverts par l'OFATMA pour l'année fiscale 2002-2003. En revanche, les secteurs d'activité pour lesquels l'enregistrement et la cotisation sociale sont sensés obligatoires étaient faiblement présents dans les statistiques de l'OFATMA. C'est le cas des employés de la fonction publique et des organismes territoriaux qui bénéficient d'un autre régime de protection sociale. Avec 70 salariés déclarés, pour l'ensemble du pays, les employés de l'administration publique représentaient 0,2% des actifs occupés ayant la couverture sociale de l'OFATMA. Depuis 2001, les fonctionnaires bénéficient d'un régime de protection sociale spéciale. La couverture de la sécurité sociale est un problème sérieux en Haïti. La majorité de salariés qui ont une couverture sociale sont insérés dans les entreprises ou l'Etat est actionnaire. Outre le secteur des industries de la sous-traitance qui est régi par des textes de loi spécifique, les salariés des entreprises privées sont peu présents dans les statistiques de l'OFATMA.

7.5 Incidence de la crise économique sur le système de formation

Après avoir crû à un taux de 2,3% en termes réels durant toute la décennie 1970, l'économie³⁶⁴ haïtienne a connu des chocs sévères au cours de ces 20 dernières années (embargo, sanctions financières). Elle s'est contractée pour l'exercice 2003-2004 de l'ordre de -3,5% et a accumulé un retard significatif par rapport aux pays de la région³⁶⁵. « *Le PIB par tête a chuté à un rythme annuel de 2,4%, pendant les années 80 et a poursuivi sa chute pendant les années 90 à un taux annuel moyen de 2,6%* »³⁶⁶. Les crises sociopolitiques cumulées des années 2001-2004 ont sacrifié la plupart des réformes entreprises durant la période 1995-2000 et limité l'impact de la mise en exécution du Plan National d'Éducation et de Formation (1997-2007). Elles se traduisent sur le plan économique par un taux de croissance négative du PIB en termes réels de l'ordre de 0,36% en 2003, -3,52% en 2004 et de 1,8% en 2005. L'économie nationale a enregistré un taux de croissance de 2,3% en 2006, mais ce taux était largement insuffisant pour équilibrer la croissance démographique qui progressait à un rythme annuel moyen de l'ordre de 2,5% depuis le début des années 1980.

L'explosion démographique, enregistrée au niveau du pays au cours des deux dernières décennies, met sur le marché des milliers de jeunes en quête d'une formation en vue d'exercer une activité professionnelle et rémunérée. La pression démographique induit une pression pour la scolarisation universelle dans une économie caractérisée par une alternance de long cycle de récession et d'interminable période de croissance molle. L'augmentation du taux de natalité exerce une pression sur l'offre de formation qui était déjà en deçà de la demande sociale de formation. Les demandeurs de formation, venant pour la plupart des familles d'origine sociale modeste, n'ont pas toujours les moyens pour payer les programmes et les services de formation offerts par les institutions privées. En raison d'une situation économique qui s'est détériorée au cours de ces dernières années, l'État n'a pas pu augmenter significativement la capacité d'absorption des centres existants et en construire d'autres en vue d'accueillir les jeunes qui sollicitent des programmes de formation.

Les fonds prévus pour le système national de formation dans le cadre de l'exécution du Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF) n'ont pu être débloqués à temps en raison des sanctions financières imposées par les bailleurs de fonds internationaux durant la période

³⁶⁴ Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique, Almanach Statistique, 2000.

³⁶⁵ Le président de la République, René Préal, a déclaré dans son discours du 12 janvier 2009 lors de l'ouverture de la première session parlementaire pour l'année 2009 que « le produit intérieur brut (PIB) d'Haïti au cours de la période 1957-2006 a été divisé par deux alors que celui de la République Dominicaine a été multiplié par 6 »

³⁶⁶ République d'Haïti (Juillet 2006). Cadre de Coopération Intérimaire 2004-2006. Op. cit., p. 3.

2000-2004 suite aux élections législatives contestées du 21 mai 2000. Les hypothèses de croissance à partir desquelles a été déterminé le plan d'investissement de la réforme du système national d'éducation et de formation ont été balayées par les crises politiques entravant la reprise des activités économiques au cours de ces dernières années. Même la Banque Interaméricaine de Développement (BID) n'a pas débloqué les fonds qu'elle avait prévus pour le secteur de la formation pour la période 1997-2004. Les dix dernières années, marquées par les catastrophes naturelles et les crises politiques et économiques, n'ont pas été bénéfiques pour le secteur de la formation.

7.6 Inégalité des entreprises face à l'offre de formation

L'offre de formation est très différente d'une ville à l'autre et le système de formation n'a pas su s'adapter aux besoins réels des économies locales. Conçus pour répondre aux besoins en main-d'œuvre de grandes entreprises commerciales et des industries de transformation, les centres de formation les plus cotés n'offrent pas des programmes sur mesure qui pourraient répondre aux besoins des entreprises locales, voire du secteur informel qui emploie 51,4% de la population active occupée allant de l'industrie au commerce. Les institutions les moins renommées, de leur côté, continuent à former sans mettre l'accent sur les méthodes de prospection d'emploi tant que la perspective d'insertion professionnelle demeure hypothétique.

Les disparités entre les villes et les campagnes, l'exode rural et la concentration de la population dans les grands centres urbains, les jeunes de faibles niveaux scolaires et en difficulté d'insertion socioprofessionnelle sont des paramètres inquiétants pour lesquels les politiques nationales de formation et d'emploi n'arrivent pas à y apporter des solutions appropriées. Ces problèmes, il faut le reconnaître, pèsent lourdement sur la sécurité du pays. Depuis 2006, le gouvernement, à l'aide d'un fonds de la BID et de l'UE, exécute un programme de formation à l'intention de 30.000 jeunes. Il adopte la stratégie « la formation par la demande » dans le cadre de la mise en œuvre dudit programme. Malgré cela, beaucoup de diplômés n'arrivent pas à trouver un emploi alors que ce programme de « formation par la demande » a été conçu avec les représentants de certaines filières professionnelles qui ont déclaré avoir des difficultés pour recruter. Ce programme, à en croire son coordonnateur, Monsieur Daniel Altiné, se situe dans une perspective formation-emploi. Il devrait, selon le coordonnateur du projet, contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et accompagner le développement économique du pays. Les difficultés d'insertion à l'emploi des diplômés du

programme « formation par la demande » mettent au jour la faiblesse de la gestion prévisionnelle des ressources humaines de la plupart des entreprises ayant participé à la conception de ce programme de formation.

Les grandes entreprises, peu nombreuses mais publiques dans l'ensemble, disposent le plus souvent de compétences internes pour définir leurs besoins. Elles recourent au savoir-faire des diplômés des centres les plus cotés d'enseignement technique et professionnel et ont des ressources propres pour parfaire éventuellement la formation des nouveaux embauchés. La plupart d'entre elles, intéressées à l'amélioration de la formation professionnelle initiale et à la formation continue de leur personnel, donnent des bourses et congés d'études à leur personnel, on peut citer à titre d'exemple : la TELECO, la SOGEBANK, la UNIBANK, l'APN, etc.

Les petites et moyennes entreprises (PME) et les toutes petites entreprises (TPE) constituent un secteur important mais fragile. Très sensibles à la conjoncture économique du pays, elles créent des emplois mais offrent peu de débouchés aux diplômés de l'enseignement technique et professionnel (ETP). Les TPE formelles sont dans l'ensemble des entreprises familiales et il n'y a pas une différence nette entre les activités domestiques des responsables et celles de l'entreprise. Les associations patronales des PME et TPE n'interviennent pas dans la définition des politiques nationales de formation et disposent de peu de compétences en ingénierie de formation leur permettant de définir leurs besoins réels en formation.

Le tissu économique des villes moyennes est composé de micro-entreprises et d'entreprises familiales formelles et informelles. Les micro-entreprises artisanales du secteur informel constituent le secteur d'activité le plus important, contribuant davantage à la production nationale que celui des PME formelles dont elles récupèrent les activités au cours de ces 20 dernières années caractérisées par de graves crises politiques et d'embargo économique. Leur mode d'organisation constitue une réponse endogène originale adaptée aux difficultés d'investissement que connaît le pays. Elles se développent parallèlement aux réglementations industrielles et commerciales nationales. En effet, les grandes composantes du secteur informel identifiées par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique en 1999 (tableau 25) ont permis de constater que le commerce était l'activité dominante des entreprises évoluant en dehors des normes en vigueur avec un taux de 49,2%. Le service occupait la deuxième place avec un taux de 28,4% et l'industrie se situait en dernière position avec un taux de 22,4%. 30,3% des toutes petites entreprises identifiées par l'étude du PNUD/IHSI se concentraient dans l'industrie,

8,8% dans le commerce et 60% dans le service. En ce qui a trait aux entreprises familiales, 18,7% étaient dans l'industrie, 67,8% dans le commerce et 13,6% dans le service.

Tableau 25. Les composantes du secteur informel en Haïti en 1999

Dénomination	Micro entreprises			Entreprises familiales			Secteur informel		
	Industries	136 746	30,3	42,7	183 758	18,7	57,3	320 504	22,4
Commerce	39 786	8,8	5,6	665 519	67,8	94,4	705 305	49,2	100,0
Service	274 068	60,8	67,4	132 801	13,6	32,6	406 869	28,4	100,0
Ensemble	450 600	100,0	31,5	982 078	100,0	68,5	1 432 678	100,0	100,0

Source : Projet IHSI/PNUD de statistiques

Les organisations professionnelles d'artisans, en plein essor ces dernières années, (Association des Planteurs de l'Artibonite, Association des Petits Commerçants de Lassaline, Action Nationale des Chauffeurs, etc.) commencent à se concerter, mais elles sont très revendicatives. Elles devraient être des partenaires incontournables pour repérer les besoins en formation du secteur, régler l'apprentissage et mettre en place, dans le cadre des politiques nationales, les compléments de formation nécessaires à la modernisation des entreprises du secteur. L'industrie artisanale représente un secteur pourvoyeur d'emplois et assure le pain quotidien à des milliers d'individus. À l'heure actuelle, les garages ambulants, les petits ateliers de ferronnerie, d'ébénisterie et les TPE du bâtiment et de réparation des équipements ménagers constituent pour un grand nombre de jeunes de faible niveau de capital scolaire la seule chance de survie, principalement dans les villes dont le développement anarchique induit un chômage massif au cours de ces 20 dernières années.

Sans préjuger l'évolution économique à long terme des entreprises du secteur informel qui ont connu une forte croissance au cours de ces dernières années, elles pourraient faire l'objet, dans un proche avenir, d'enquêtes et d'études en vue de leur formalisation. Les mesures annoncées par les autorités pour élargir l'assiette fiscale et réduire le déséquilibre budgétaire du pays ne pourraient se faire sans penser au secteur informel qui est bondé d'entreprises non fiscalisées. Depuis des années, les conclusions des rapports et articles³⁶⁷ de journal soulignent la nécessité, pour les pouvoirs publics, de diminuer la pression fiscale sur le secteur formel de l'économie tout en prenant des mesures pour élargir l'assiette fiscale en réglementant et formalisant le secteur informel qui, jusqu'à présent, n'est assujéti à aucune taxe et reste inconnu de l'administration.

³⁶⁷ DORÉ G. (16 jan. 2009). *Op. cit.*

Il est important qu'un programme de formation en gestion soit spécialement adressé aux patrons des micro-entreprises, surtout ceux du secteur informel en vue d'améliorer leurs pratiques et façons de faire. La formation doit aider ces TPE/TPI à avoir une nouvelle organisation interne, améliorer leur réactivité, renforcer leur image et augmenter leur part de marché. En négligeant les nouvelles données économiques, ces entreprises risquent d'être éliminées par la concurrence des produits étrangers qui envahissent le marché national d'autant plus que la réduction hautement significative des tarifs douaniers, au cours de ces dernières années, fait d'Haïti le pays le plus libéral de l'Amérique, note l'Organisation Mondiale du Commerce³⁶⁸.

Enfin, les zones rurales et suburbaines où se concentrent la plupart des micro-entreprises artisanales et informelles méritent une attention particulière. Elles sont marquées par l'apprentissage traditionnel où l'acquisition du savoir-faire s'effectue en reproduisant et en s'appropriant celui du patron. Cet apprentissage se fait sans une approche théorique des pratiques professionnelles, limitant par-là même le développement des entreprises, le statut social des patrons et des apprentis. La politique nationale de formation, dans un souci d'intégration et de construction du sens, ne devrait pas ignorer ce segment de la formation professionnelle. Elle devrait lui donner des moyens suffisants afin d'améliorer ses pratiques d'apprentissage pour qu'elle puisse contribuer amplement au développement du pays.

³⁶⁸ Organisation Mondiale du Commerce (Nov. 2003). *Examen des Politiques Commerciales : Haïti*, Lausanne.

Chapitre VIII : Tourisme Haïtien à Travers le Temps

8.1 Des moments de gloire

Pays de la Caraïbe, Haïti était parmi les destinations touristiques³⁶⁹ les plus sollicitées et les plus prisées de la région au cours des années 60 et 70. Des personnalités importantes, des gens de la jet-set internationale, des touristes américains et européens y séjournèrent. Le pays offre à ses visiteurs sa peinture, ses produits artisanaux et de luxe (bijoux, parfum, hors taxe) mais aussi les éléments qui lui sont intrinsèques : l'hospitalité, la mer, le sable et le soleil. C'est la période au cours de laquelle des infrastructures touristiques se sont implantées dans le pays (hôtels, agences de voyage, casinos, sites balnéaires, boutiques, restaurants, observatoires, galeries d'art, etc.). À cette époque, ont vu le jour plusieurs services connexes au développement des activités touristiques : tours opérateurs, guides, transporteurs, place financière. Aidées de la bonne santé de l'économie nationale et du climat de sécurité, les discothèques, les night-clubs et les salles de spectacle fonctionnent très bien et tirent d'affaire des va-et-vient des visiteurs étrangers dans le pays. L'économie nationale en profitait globalement, Haïti était un modèle. C'était un moment glorieux pour le pays, Haïti était la perle des Antilles. Les côtes haïtiennes offraient des possibilités inouïes de réaliser des activités touristiques de haute gamme. Les hôtels fonctionnent très bien.

« La longueur de la côte maritime, son découpage et la splendeur des fonds marins abondant de très belles plages, ont favorisé l'épanouissement d'un tourisme international et la création de nombreux hôtels sur la bordure terrestre touchant la mer. Ceux-ci se sont presque tous concentrés sur la bande littorale séparant Port-au-Prince de St Marc soit environ 60 Km. Les trois premiers ont vu le jour en 1960 pour un total de 170 lits, un autre en 1966 avec 80 lits, mais quatre autres sont apparus en 1978 et 1983 pour un total de 912 lits dont 700 dans un seul hôtel. Tous ont d'ailleurs des possibilités d'extension, hypothèse qui n'est pas à exclure puisqu'en 1984, le coefficient de remplissage a toujours été voisin de 50% sinon plus. Le tourisme international haïtien est donc florissant »³⁷⁰

³⁶⁹Cette destination reçoit une clientèle touristique un peu particulière. La clientèle touristique haïtienne est divisée en deux catégories : les touristes de séjours qui passent une journée dans le pays et les excursionnistes ou croisiéristes qui passent moins de 24 heures dans le pays.

³⁷⁰ANGOT M. (1985). *Haïti, Renforcement des capacités nationales et régionales, de recherche marine, des services océanographiques et de formation, Optimisation de l'exploitation des ressources marines, Document à diffusion restreinte, Rapport technique, RP/1984-1985/x.4.4. No de série : FMR/SC/OCE/85/128, Organisation des Nations Unies pour la Science et la Culture (UNESCO), Paris, p. 4.*

Au début de la décennie 1980, « *l'inadéquation des structures d'accueil dans le cadre de la compétition régionale et la publicité néfaste autour de l'Haïtien comme l'un des agents humains de propagation du virus du Sida éloignent les touristes des côtes d'Haïti* »³⁷¹. En dépit du remplacement de la clientèle du tourisme international par la diaspora haïtienne, cela n'empêche pas l'industrie touristique nationale de continuer à chuter par rapport aux compétiteurs de la région (Bahamas, République Dominicaine, Jamaïque et Cuba) qui connaissent des progrès significatifs. Les années 1990, marquées par les crises politiques à répétition, l'embargo économique et financier décrété par la communauté internationale contre le pays, n'ont pas été profitables au tourisme haïtien. Ces événements malheureux n'ont fait que sacrifier les activités touristiques dans certaines régions et accélérer le retard observé au cours des années 80 par rapport aux autres destinations caribéennes. Le nombre de touristes à destination fixe³⁷² (DF) représente moins de 1/10 de ce que reçoit la République Dominicaine. En 1985, les touristes DF étaient au nombre de 149.655 et se situaient à 111.661 visiteurs l'année suivante, soit une baisse de l'ordre de 25,4%. De 149.288 en 1989, le nombre de touristes est passé à 70.260 en 1994, soit une contraction de l'ordre de 53%.

Entre 1995 et 1996 le nombre de touristes DF a affiché une tendance à la hausse se chiffrant respectivement à 145.369 et à 150.147 visiteurs. Mais, depuis cette date, une tendance à la baisse a été enregistrée. En 2002, la quantité de touristes à destination fixe atteignait le chiffre de 140.112, soit une diminution de 7,2% par rapport à 1996. Par contre, de 1985 à 2001, en termes réels, le tourisme de croisière a enregistré une hausse continue. De 80.000 excursionnistes en 1985, ce chiffre a atteint le chiffre record de 357.442 en 2001, pour retomber à 342.088 en 2002 et stabiliser à 482.000 en 2007. De 108.000 en 2002, les touristes de séjour passaient à 286.000 en 2007, soit une progression de 165,0% par rapport au chiffre de 2002. Ces chiffres sont largement minimes par rapport au nombre de touristes ayant visité la République Dominicaine qui s'élevait à plus de 4 millions de touristes en 2008.

³⁷¹ Ministère du Tourisme (Déc. 2003). Contribution du Secteur Tourisme à l'Élaboration du DSRP, Première esquisse, p. 1.

³⁷² Les touristes à destination fixe (DF), ce sont des touristes qui ont choisi le pays comme le principal lieu de leur destination. Les touristes DF sont différents des touristes de croisière ou des excursionnistes qui visitent le pays sans que Haïti soit leur principal lieu de destination. Je vais remplacer tout au long du texte "destination fixe" par le sigle "DF".

8.2 Des services en diminution

La qualité des services offerts aux touristes a diminué. Le Ministère du Tourisme reconnaît, dans l'un de ses rapports, que le remplacement de la clientèle étrangère par les familles de la diaspora haïtienne n'a pas pu permettre aux entreprises touristiques d'améliorer la qualité de leurs prestations.

« (...) il faut souligner que la baisse des activités a entraîné une diminution de la qualité des services offerts qui s'est manifestée notamment par un accompagnement peu efficace du touriste lors de son arrivée et son départ, une mauvaise qualité de l'information, une inefficacité du mode de transport, une absence de commodités dans les sites touristiques. De plus, si en 1980, les hôtels accueillait 65% des touristes, à partir de 1985, les maisons privées qui offrent un plus bas standing, accueillent la majorité des touristes à destination fixe, soit 53%. Ce chiffre était de 82% en 1995.

De même, la tendance des opérateurs locaux à délaisser le secteur se confirme : le nombre de chambres passait de 3.000 au cours des années 80 à 2.800 en 1999. En 2002, le nombre de chambres d'hôtel se stabilisait à 1.100 chambres dont 800 étaient aux normes prescrites par le ministère du Tourisme. La majorité de ces chambres sont situées dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince et à la Côte-des-Arcadins. L'intérêt manifesté par les investisseurs locaux dans le domaine de l'hébergement a entraîné la construction de nouvelles unités de 10 à 20 chambres. Mais, la plupart de ces chambres ne répondent pas aux standards internationaux. Ces nouvelles installations ne compensent pas l'écart du pays en infrastructure touristique eu égard aux autres destinations de la Caraïbe : République Dominicaine (plus de 60,000 chambres), Cuba (environ 40,000 chambres). »³⁷³

8.3 Une reprise timide mais temporaire

Les activités touristiques ont connu une progression continue pour la période 1999-2004. Ce bon en avant est dû aux efforts et aux investissements réalisés par les pouvoirs publics dans le secteur pour marquer le bicentenaire de l'indépendance nationale. De 150.000 en 1996, le

³⁷³ Ministère du Tourisme (Déc. 2003). Op. cit., p.2.

nombre de touristes séjournant de plus de 24 heures dans le pays est passé à 330.000 en 2000 pour atteindre le seuil haussier de 580.000 en 2004. Les croisières, les touristes en provenance de la République Dominicaine ont connu une tendance à la hausse. L'effectif des excursionnistes séjournant de moins d'une journée dans le pays est passé de 1.000.000 en 2000 pour se stabiliser à 1.500.000 en 2004. Après une tendance à la baisse, le nombre de chambres a sensiblement augmenté par rapport aux années 80 et se comptait à 3.930 chambres en l'année du bicentenaire de l'indépendance. Mais, la qualité n'est pas toujours au rendez-vous dans ces nouvelles installations qui sont situées, pour la plupart, dans les quartiers suburbains desservant une clientèle de moyenne gamme. Les mouvements violents ayant suivi le départ du président Aristide en février 2004 ont freiné les activités touristiques ayant entouré le bicentenaire de l'indépendance nationale. De 1.500.000 en 2004, le nombre d'excursionnistes a chuté à 482.000 en 2007, soit une baisse de 211,2%. Évalué à 580.000 en 2004, le nombre de touristes de séjours a atteint le seuil baissier de 286.000 en 2007, soit une réduction de l'ordre de 103%. La reprise des années 1999-2004 a été contrariée par les crises politiques des années 2004-2006.

8.4 Des recettes en diminution

Les rentrées provenant des activités touristiques représentaient au cours de la période 1985-1991, 4,3% du PIB et 2,8% du PIB en 1992-1995. Elles représentaient respectivement 38,8% et 61,5% des exportations pour les mêmes périodes. Le secteur a rapporté un solde net de devises de \$359.212.000 en 2004, ce qui constitue une amélioration significative par rapport aux années 1996 et 2000 au cours desquelles le solde net était respectivement de \$11.240.000 et 79.337.000. Chiffrés à 1.120 en 1996, le nombre d'emplois directs créés dans le domaine touristique est passé de 3.150 emplois en 2000 pour se situer à 5.500 emplois en 2004. Tandis que les emplois indirects et induits se comptaient à 2.800 en 1996. Ils passaient à 7.875 en 2000 pour atteindre le seuil haussier de 13.750 emplois en 2004. Les filières du tourisme dans lesquelles les emplois ont été créés sont diverses même si ces emplois sont largement en deçà du potentiel attractif et de création d'emploi de la branche du tourisme.

« Les emplois directs sont créés par les hôtels, les agences de voyages, les tours opérateurs, les restaurants, les troupes de danse, les groupes musicaux et dans le transport touristique, la commercialisation formelle et informelle des produits d'artisanat et de peinture. Les emplois indirects sont créés dans l'agriculture, chez les artisans, dans les centres de

formation, dans les services publics, dans le secteur de la construction et des services connexes, dans la communication et dans les services bancaires »³⁷⁴

L'IHSI notait dans les comptes économiques de 2006 que « *Les restaurants et hôtels, après une baisse spectaculaire de 15,8% en 2004 et 1,2% en 2005, il a été observé en 2006, une légère hausse des activités de cette branche avec une augmentation de 1% de la valeur ajoutée* »³⁷⁵. En 2007, les revenus comptabilisés des principales entreprises évoluant dans le secteur du tourisme représentaient la somme de 14,5 millions dollars américains soit 0,3% du PIB haïtien, la moyenne des recettes touristiques de la Caraïbe est de 20% du PIB. « *Les revenus générés par touriste en Haïti sont de \$300, soit \$500 de moins que la moyenne de la Caraïbe.* »³⁷⁶

Tableau 26 Évolution du tourisme en Haïti

Type de visiteurs	1996	2000	2004
Touristes (+de 24 heures dans le pays y compris les Haïtiens de la diaspora)	150.000	330.000	580.000
Excursionnistes (- de 24 heures dans le pays) (Croisière+ touristes venant de la République dominicaine)	250.000	1.000.000	1.500.000
Nombre de chambres	860	2.250	3.930
Emplois directs	1.120	3.150	5.500
Emplois indirects et induits	2.800	7.875	13.750
Solde des flux (recettes et dépenses en milliers \$US)	19.775	110.711	404.083
Importations des équipements et des services (en milliers de \$ US)	8.535	31.374	44.871
Solde net de devises annuelles (en milliers de \$ U.S)	11.240	79.337	359.212

Source : Ministère de l'Environnement

³⁷⁴ Ministère du Tourisme (Déc. 2003). Op. cit, p. 3.

³⁷⁵ MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES. INSTITUT HAÏTIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATION (2006). *Les comptes économiques en 2006*, p. 4.

³⁷⁶ Ministère du Tourisme (Déc. 2003). Op. cit, p. 2.

Chapitre IX : Le Cadre Stratégique de 1996

9.1 Le Plan Directeur du Tourisme

La Secrétairerie d'État du Tourisme, relevée au rang de ministère en 2006, a élaboré en 1996 un document cadre appelé *Plan Directeur du Tourisme (PDT)* en vue de relancer les activités du secteur. La stratégie globale du plan est le tourisme écologiquement viable. Comme axes stratégiques, le plan met l'accent sur deux catégories de produits touristiques. D'une part, le naturel qui regroupe l'écotourisme, les découvertes marines, les sports nautiques, les parcs naturels et les randonnées. D'autre part, le culturel qui englobe l'histoire, les monuments, les traditions, les croyances et les productions artistiques. Et, de là, trois types de tourisme sont préconisés : le tourisme balnéaire, le tourisme de croisière et le tourisme intérieur. Selon le ministère du Tourisme, l'exécution du plan devait permettre la construction de 4.000 chambres d'hôtels et la création de 30.000 emplois dans le pays en 2004.

Après avoir passé en revue et identifié les potentialités touristiques des différentes régions du pays, le plan a sélectionné quatre sites appelés à devenir des stations touristiques. Ces sites, dotés en infrastructures touristiques, devaient faciliter le retour du pays dans la compétition touristique caribéenne. Les sites sélectionnés, selon le ministère, ont une capacité globale de 20.000 chambres d'hôtel dont 10.000 à Fort-Liberté, 3.000 à Saint-Marc, 5.000 à Aquin et 2.000 Jacmel/Marigot. Les investissements pour augmenter la capacité du parc hôtelier et les campagnes de promotion et de communication autour de la *destination Haïti* étaient estimés à 535 millions de dollars à l'horizon de 2004. De cette somme, les investissements du secteur privé étaient évalués à 485 millions dollars jusqu'en 2004 et les investissements directs de l'État étaient fixés à \$48,8 millions. « (...) le besoin global en investissement est de US 535 millions à l'horizon 2004 (...) l'effort à consentir par l'État est de l'ordre de 9,0% »³⁷⁷. Prenant en compte la dimension transversale du secteur touristique, le plan prévoyait la coordination des projets et des programmes d'investissement public (PIP) exécutés par les différents ministères impactant le tourisme. Les stations touristiques identifiées dans le PDT devaient être délimitées dans le cadre d'une loi sur l'aménagement du territoire qui se fait toujours attendre.

9.2 Diagnostics des unités touristiques

Dans l'ensemble, la taille des entreprises touristiques est petite. Pour la Secrétairerie d'État au Tourisme, il n'y a aucun doute que le tourisme ne crée pas suffisamment d'emplois

³⁷⁷ RÉPUBLIQUE D'HAÏTI (2 juin 1996). Secrétairerie d'État au Tourisme. Ministère du Commerce et de l'Industrie, Plan Directeur du Tourisme, Rapport principal, p. 158.

en Haïti au regard des taux d'emplois observés dans les autres pays de la région. Les entreprises, assurant l'offre touristique nationale, font face à des difficultés limitant leur expansion. Le niveau de formation des salariés est faible, ce qui pousse les petites unités touristiques à adopter des stratégies de survie. Il n'y a pas de sécurité de l'emploi, certains professionnels du secteur sont obligés d'occuper des emplois multiples afin de boucler leur fin de mois. Les entreprises n'ont pas l'appui et les ressources financières externes. Elles ne réalisent pas des projets en commun, ce qui les porte à se lancer dans une compétition aveugle. Elles évoluent, pour l'essentiel, dans l'informalité et adoptent des mesures contraignantes et arbitraires à l'encontre de leurs clients. Elles opèrent sur un marché exigu et concurrentiel d'où une saturation rapide des niches et un taux annuel élevé d'entreprises qui sont en faillite. L'absence du capital et des garanties personnelles freine l'investissement dans le secteur. Les difficultés auxquelles font face la plupart des microentrepreneurs pour avoir accès aux crédits des institutions bancaires les contraignent à se tourner ou à utiliser leurs fonds propres qui se révèlent souvent insuffisants tenant compte des dépenses et investissements inhérents à une entreprise offrant des services répondant aux normes du ministère. La capacité de stockage des entreprises est limitée et leur rendement est faible. La faiblesse des moyens financiers mobilisés dans les unités touristiques entraîne une faible production des services, donc une croissance faible. Les produits offerts par certaines entreprises ne sont pas de meilleure qualité, d'où l'application d'un tarif très bas. Les entreprises sont peu rentables, donc peu d'accumulation du capital. Les entrepreneurs opérant sur le terrain ont une connaissance dérisoire du marché caribéen. Outre l'irrégularité, la production des petites unités touristiques ne répond pas toujours aux besoins de la clientèle. Il y a une inadéquation qualitative entre l'offre et la demande des services touristiques.

Pour le ministère du Tourisme, la réussite du PDT dépend de la pleine participation des acteurs travaillant dans le secteur. Pour y arriver, les responsables entendent agir sur les facteurs limitant le développement des petites entreprises touristiques. Le ministère, à travers le plan, entend adopter des actions pour :

- a) professionnaliser les porteurs de petits projets en les formant et en leur donnant des informations relatives aux activités du tourisme national, régional et international;
- b) favoriser le regroupement de toutes petites entreprises (TPE) en coopérative et association tout en les aidant à identifier les marchés cibles ;

- c) soutenir l'investissement dans les petites unités de production de services touristiques en leur permettant d'avoir accès au capital extérieur tout en les aidant à mobiliser efficacement le capital initial ;
- d) aider les petits porteurs de projet à trouver des personnes physiques et morales cautionnant leurs prêts ;
- e) assurer le montage du dossier et le plan d'investissement en prenant le soin d'identifier les sources de financement ;
- f) assurer le financement des matériels et la production touristique tout en apportant des solutions au financement du stockage, des matériels et du montage des dossiers de crédits ;
- g) améliorer la qualité en apportant une assistance technique aux porteurs de projets ;
- h) rapprocher l'offre de la demande en organisant des séances de formation et d'information à l'intention des acteurs et des entreprises intervenant dans la branche du tourisme.

9.3 Les projets spécifiques

Reconnaissant les projets d'envergure impactant le tourisme et relevant du domaine d'intervention des autres ministères et organismes publics, les autorités conduisant la politique nationale du tourisme déclarent vouloir accélérer les réformes facilitant la reprise des activités et des investissements dans le secteur touristique. Outre le renforcement des capacités des petites entreprises prestataires des services touristiques, le ministère du Tourisme, pour mettre en œuvre le PDT, a identifié plusieurs projets spécifiques que l'on peut regrouper en quatre composantes : composante d'appui au développement du tourisme, composante formation, composante recherche et composante infrastructurelle.

9.3.1 Composante d'appui au développement du tourisme

Le projet d'appui au développement du tourisme vise la réalisation de trois études aboutissant à une lecture cohérente du développement du secteur touristique. La première porte sur la desserte aérienne englobant le transport intérieur, régional et international. Faisant partie du plan de transports, cette étude aurait dû être réalisée dans les 60 jours suivant le lancement du plan dont le coût estimatif était de 50.000 dollars américains. La deuxième étude, se rapportant au tourisme intérieur, devait permettre la collecte des informations sur les flux, tendances, préférences, motifs, durée et dépenses des Haïtiens qui effectuent des voyages touristiques à l'intérieur du pays. Cette étude dont le coût était de 17.000 dollars américains devait être réalisée dans les 5 mois ayant suivi le lancement du

plan. Le troisième volet de la composante d'appui au développement du tourisme est la réalisation d'une étude permettant la mise en place d'un système intégré d'informations touristiques. L'exécution de ce projet devait aboutir à la mise en place d'une base de données spécifiques et la formation du personnel collectant et traitant les données relatives au tourisme. Estimé à 150.000 dollars américains, la durée de ce projet était fixée à 6 mois.

9.3.2 Composante formation

L'offre de ressources humaines qualifiées est limitée et nettement insuffisante pour répondre aux exigences du secteur touristique. Le pays possède une seule école hôtelière publique qui se trouve à Port-au-Prince. La plupart des gens, qui ont été formés aux métiers du tourisme en France, aux États-Unis et au Canada et qui ont contribué au développement de cette industrie durant les années 60-70-80, ont progressivement laissé le pays en raison du climat d'insécurité qui y sévit. Les responsables du tourisme au niveau national ont prévu à l'intérieur du Plan Directeur du Tourisme l'exécution d'un projet de formation en vue de faire face au problème de sous qualification que connaît une bonne partie du personnel des entreprises prestataires des services touristiques.

Pour le ministère, tant au plan quantitatif que qualitatif, l'École Nationale Hôtelière ne répond pas à l'impulsion que le gouvernement veut donner au secteur du tourisme. Pour combler le vide, la création d'un établissement doté de matériels pédagogiques offrant des programmes bien conçus et de bonne qualité s'impose, d'où le projet de création d'un Institut National de Formation aux Métiers du Tourisme et de l'Hôtellerie (INFMIH). L'institut est un établissement de l'État haïtien mais l'enseignement qui y est dispensé et sa gestion devraient être confiés à l'Université Quisqueya qui, elle-même, est une institution privée fonctionnant à Port-au-Prince. L'institut, qui devait établir des partenariats avec les organismes français du tourisme, s'est vu confier la mission de former un effectif de 430 diplômés dans les premières années de sa création en vue de répondre au besoin pressant du secteur. Le montant du projet était évalué à une enveloppe de 7 millions de dollars dont \$4,4 millions étaient alloués à la construction du bâtiment de l'école et \$2,6 millions au résidanat des étudiants. Le coût estimatif annuel de fonctionnement de l'école était fixé à 1.000.000 de dollars. Outre les projets cités, dans les documents annexes au plan directeur, les autorités ont prévu de réaliser des actions de formation ciblées. Parmi ces actions, il y avait :

- a) l'organisation d'un programme de formation sur le tourisme durable à l'intention des opérateurs et techniciens du tourisme ;

- b) la formation des fonctionnaires en contact avec le tourisme (douane, immigration, police, etc.) ;
- c) le renforcement de l'École Hôtelière ;
- d) le projet d'Appui aux Parcs et Forêts en l'adjoignant d'un programme de formation en vue de familiariser les décideurs avec la notion de tourisme écologiquement viable ;
- e) l'organisation des campagnes d'information et de sensibilisation à l'intention des Haïtiens vivant à l'étranger sur la sécurité et les avantages de l'investissement touristique ;
- f) la sensibilisation des consommateurs (touristes), la population locale ou population d'accueil sur les questions liées au tourisme écologiquement viable.

9.3.3 Composante recherche

La création d'un Centre de Recherches Éco-Agronomiques International à la Gonâve (CREAG) paraît importante, vu que l'exploitation anarchique des forêts sur l'île entraîne une réduction prononcée de la couverture végétale et une aridité mettant en péril le récif corallien qui décourage toute tentative de tourisme écologique et marin. Le projet CREAG avait pour objectif de trouver des solutions en vue de réhabiliter et de reboiser les sites, assurer la fertilité du sol en tenant compte de la diversité biologique et de la spécificité de l'île. Le second objectif du projet était la mise en valeur du patrimoine précolombien de l'île. Le coût de l'étude de faisabilité, la construction du bâtiment (700 m²) et les équipements du laboratoire du projet était évalué à 655.000 dollars américains.

9.3.4 Composante infrastructurelle

Le Plan Directeur du Tourisme (PDT) prévoyait de réaliser les travaux d'aménagement et d'agrandissement de l'aéroport de Port-au-Prince en le dotant d'un salon de transit hors-douane afin d'accueillir confortablement les passagers internationaux en correspondance sur des lignes intérieures. Ce salon de 400 m² devait coûter la somme de 250.000 dollars américains. Ensuite, les autorités voulaient réaliser les travaux d'aménagement et d'extension de la piste d'atterrissage de l'aéroport de Fort-Liberté en la faisant passer de 1.100 m² à 1.8000 m² de superficie. Le coût du projet s'élevait à 3.500.000 dollars. L'exécution du PDT devait permettre l'agrandissement et l'aménagement de l'aéroport du Cap-Haïtien, ce pour le mettre aux normes de l'aviation civile internationale. Le coût de ces travaux s'élevait à 6,6 millions dollars américains. Enfin, les autorités ont prévu de construire et de doter en matériels les postes-frontières de Malpasse et de Ouanaminthe

pour mieux accueillir les touristes arrivant de la République Dominicaine qui empruntent les routes internationales de Malpasse et de Ouanaminthe. La réalisation de ce projet devait coûter la somme de 300.000 dollars américains.

9.4 Le financement des projets touristiques fait défaut

Le plan prévoyait d'investir 535 millions de dollars dans le secteur touristique à l'horizon 2004. Les pouvoirs publics devaient assurer 9% des investissements globaux, soit un montant de \$48,2 millions et le secteur privé devait prendre en charge 91% des investissements évalués à \$486,8 millions. Les investissements en infrastructure hôtelière étaient estimés à 290 millions de dollars. Ce financement devait être assuré à hauteur de 75% par le secteur privé. Des investissements en infrastructure hôtelière ont été consentis par les opérateurs privés au cours de ces dernières années. La plupart de ces opérateurs n'ont pas suivi le schéma d'investissement du ministère du Tourisme. Le plan a prévu de consacrer 10 millions dollars au programme de formation. Une esquisse du programme de formation a été élaborée mais l'Institut national qui devait mettre en œuvre ce programme ne voit pas encore le jour. Une partie des 20 millions dollars, prévus par le PDT pour créer des centres d'animation et de loisirs dans les périmètres des zones touristiques, a été transitée dans un autre compte destiné à financer les manifestations culturelles et populaires, à grand renfort de publicité, marquant les cérémonies du bicentenaire de l'indépendance nationale en 2004. 2/3 des 13 millions de dollars alloués à la réhabilitation des circuits, des relais et à l'aménagement des sites existants ont été investis dans la ville de Port-au-Prince alors que des sites dans le sud recevant des milliers de touristes n'ont pas été entretenus. La construction des offices régionaux du tourisme, évaluée à 28,89 millions de dollars, soit 5,4% de l'investissement global prévu n'a pas été réalisé. 3,9 millions dollars prévus pour les campagnes de promotion et de marketing n'ont pas été débloqués.

9.4.1 Les investissements publics impactant le tourisme

Si les grands projets spécifiés dans le plan n'ont pas été réalisés comme prévus, les pouvoirs publics ont entrepris des travaux d'infrastructure et d'aménagement, dans le cadre du programme d'investissement public (PIP), qui ont des impacts sur le tourisme. Les travaux réalisés sont entre autres :

- la réhabilitation et l'agrandissement de la plage publique des Côte-des-Arcadins ;

- le réaménagement et l'embellissement des principales places publiques de l'aire métropolitaines de Port-au-Prince ;
- l'élargissement des routes donnant accès à l'aéroport international de Port-au-Prince ;
- la réfection des bâtiments administratifs de l'Autorité Aéroportuaire Nationale (AAN) ;
- l'élargissement de la plateforme aéroportuaire de Port-au-Prince ;
- la construction des routes tertiaires assurant les liaisons fiables entre les petites et moyennes localités jusque-là enclavées, facilitant ainsi l'accès à des lieux de mémoire, des fêtes champêtres et de fêtes religieuses³⁷⁸;
- le réaménagement et le renforcement des capacités du port de la ville de St-Marc en vue de favoriser l'émergence d'un trafic maritime respectant les normes de sûreté et de sécurité de la navigation internationale ;
- la réhabilitation de quelques axes routiers transversaux entre les routes principales ;
- la réhabilitation de certaines rues des quartiers urbains défavorisés dont les conditions d'accessibilité étaient jugées critiques ;
- l'installation de nouvelles centrales électriques et travaux de réhabilitation du circuit de distribution électrique de la ville de Jacmel et ses périphéries.

La réalisation de ces travaux qui s'intensifiaient au cours de la période 1996-2004 a permis la création d'emplois structurants et à haute intensité de main-d'œuvre dans les quartiers nécessiteux. Mais, les crises politiques de ces dernières années impactaient négativement les investissements consentis par les pouvoirs publics pour relancer les activités du tourisme. Aujourd'hui, les infrastructures physiques de base de certains départements géographiques sont dans un état de délabrement avancé. En 1996, 5% du réseau routier était en bon état, 15% des routes nationales étaient dans un état moyen et la moitié du réseau tertiaire avait été retirée du registre routier officiel en raison de son piteux état.

La plupart des programmes prévus par le Plan Directeur du Tourisme n'ont pas été exécutés. Les travaux de réaménagement de la Plage de Pointe-Sable, prévus dans le cadre de l'exécution du plan directeur du tourisme, n'ont pu être réalisés dans le délai imparti, faute de

³⁷⁸ La construction du tronçon de la route reliant Pont-Sondé à Mirbalais permet non seulement de transporter sans grande difficulté les produits et denrées agricoles vers les villes mais facilite l'accès à plusieurs communes des départements de l'Artibonite et du Centre réputées pour être de hauts lieux du tourisme religieux (Verrettes, Saut-d'Eau). Cette route a un impact économique considérable sur le niveau de vie de la population par la création de milliers d'emplois directs et indirects. Avec les travaux de la route, les terrains ont pris de la valeur et de nouvelles entreprises ont été installées dans les communes traversées par ce tronçon de route revêtue d'asphalte de 74 Km dont le coût de réalisation s'élevait à 45 millions de dollars américains.

moyens financiers. Les travaux de réhabilitation de cette plage, située à Port-Salut dans le sud du pays et accueillant annuellement des dizaines de milliers de touristes au cours des vacances pascales et estivales, ont effectivement démarré suite au contrat relatif aux travaux de réaménagement de la plage de Pointe-Sable signé le 5 novembre 2008 entre les autorités haïtiennes et l'ambassadeur de Taïwan en Haïti. Après la signature du contrat, le Ministre du tourisme a voulu rassurer la population locale et s'est attelé à proposer une date pour le début des travaux. « *Les travaux débiteront probablement la semaine prochaine ou à la fin de cette semaine* »³⁷⁹. Le gouvernement a tenu ses promesses. La cérémonie de réouverture de la plage Pointe-Sable après sa rénovation, a eu lieu le 5 janvier 2010 en présence des ministres du Gouvernement. Les deux millions de dollars dépensés ont permis la construction d'un bâtiment administratif, des kiosques, d'un podium, d'un parking et d'une route d'une voie complètement asphaltée. Les travaux, pris en charge par le gouvernement taïwanais à hauteur de \$2 millions, ont été exécutés par la firme taïwanaise Overseas Engineering & Construction Co de Ltda. Cette firme réalise les travaux de réhabilitation du tronçon de route Cayes-Jérémie dans le cadre du projet de développement des infrastructures des villes côtières.

9.4.2 Les investissements du secteur privé

Les investissements privés dans le cadre de la mise en œuvre du plan directeur du tourisme n'ont pas été à la hauteur des espérances. Selon une étude³⁸⁰ réalisée pour le compte de l'Association Touristique et Hôtelière d'Haïti (ATH) sur l'investissement touristique en 2008, 64% des projets portés par les opérateurs et entrepreneurs du secteur touristique sont des projets essentiellement liés aux infrastructures d'accueil de type hôtels, hôtels/restaurants, hôtels/résidences, condos, villas, motels, restaurants de campagne, auberges. 11% des opérateurs touristiques manifestent un fort intérêt pour l'aménagement et l'exploitation des zones touristiques notaient les rédacteurs du document. 39% des projets relatifs à l'aménagement et l'exploitation des zones touristiques portés par des opérateurs privés sont déjà exécutés, 31% sont en cours d'exécution, 22% sont au stade d'étude de préfaisabilité et de faisabilité contre 8% qui sont au stade de programmation financière et de planification technique en vue d'exécution. 58% des chefs d'entreprise, selon le document, préfèrent élargir leurs activités pour consolider leurs investissements initiaux contre 14% qui veulent

³⁷⁹ DELATOUR P. Ministre du Tourisme dont les déclarations sont rapportées par le Journal Le Nouvelliste du 5 novembre 2008. Le réaménagement de la plage de Pointe-Sable est imminent, [en ligne] <http://www.lenouvelliste.com/article.php?PubID=1&ArticleID=63920>, consulté le 6 novembre 2008.

³⁸⁰ ASSOCIATION TOURISTIQUE ET HÔTELIÈRE D'HAÏTI (2008). La problématique du financement de l'investissement touristique en Haïti, Groupe Croissance S.A., Port-au-Prince.

réaliser des nouveaux projets. 58% des projets tournent autour de la construction, l'agrandissement et l'extension de la taille physique des entreprises. L'étude a révélé que 14% des investissements effectués étaient destinés à l'acquisition de matériels roulants et 5% à l'achat des biens d'équipement destinés aux hôtels et restaurants.

Faisant la cartographie juridique des opérateurs touristiques au niveau du pays, l'étude de l'Association Touristique et Hôtelière d'Haïti sur l'investissement touristique a révélé que le secteur compte 50% d'entreprises individuelles, 36% de sociétés anonymes contre 14% de sociétés de nature juridique diverse. En ce qui a trait au financement bancaire, le document de l'ATH soulignait que 87% des entreprises ayant moins de 30 ans ont des difficultés pour obtenir du crédit pour financer leurs projets. Globalement, 40% des projets en cours d'exécution connaissent des difficultés de financement. 23% des projets identifiés comme étant au stade de pré-investissement n'avancent pas en raison du taux d'intérêt pratiqué par les institutions bancaires. 14% des opérateurs du secteur touristique sont dans une situation de surendettement a révélé l'étude. La plupart de ces opérateurs sont incapables d'apporter les garanties exigées par les institutions bancaires. Ils sont dans l'incapacité de produire les pièces justificatives demandées par les autres institutions et organismes de crédit. 28% des entreprises interrogées font face aux difficultés de trésorerie tandis que 18% ne sont pas solvables. 88% des entreprises, ayant participé à l'étude, disent n'être pas bénéficiaires des avantages octroyés par le code d'investissement au secteur du tourisme.

Le secteur touristique haïtien a beaucoup souffert au cours de ces 25 dernières années marquées par des conjonctures économiques répulsives, des crises politiques déstabilisatrices et d'une concurrence régionale sans concession. Les entrepreneurs, investissant dans le secteur, n'ont pas suivi les lignes et les normes fixées par les autorités. Dans le sud du pays, déclare le ministre Delatour, de nombreuses installations hôtelières ont été construites par les opérateurs privés au cours de ces 15 dernières années. La majorité de ces installations ne répondent pas aux normes. Les crises politiques de ces dernières années avaient comme conséquence directe le gel de l'aide financière des bailleurs de fonds internationaux et, dans certaines mesures, l'arrêt de la coopération technique internationale. Du coup, plusieurs projets prévus dans le cadre du plan directeur du tourisme ont été suspendus et les garanties que certains organismes publics devaient apporter à certains opérateurs touristiques privés pour contracter des prêts auprès des institutions financières n'ont pu être données. Le ministère n'a pas pu :

- créer les centres d'accueil du tourisme et des offices régionaux du tourisme ;
- renforcer le partenariat public/privé dans le secteur du tourisme ;
- renforcer la coopération internationale ;
- valoriser les quatre zones retenues dans le PDT comme régions d'investissement privilégié ;
- faire la promotion pour attirer les touristes étrangers vers les destinations locales ;
- faire la promotion ciblée en direction de la diaspora haïtienne ;
- appuyer les activités touristiques entreprises en milieu rural ;
- aider les entrepreneurs locaux à développer de nouveaux produits touristiques.

9.5 Les acteurs et le Plan Directeur du Tourisme

Le Plan Directeur du Tourisme (PDT) de 1996, évaluant les potentialités des différents départements géographiques du pays, a sélectionné 4 sites prioritaires devant assurer le retour d'Haïti dans la compétition touristique caribéenne de haute gamme. Il s'agit de Fort-Liberté d'une capacité de 10.000 chambres ; St-Marc d'une capacité de 3.000 chambres ; Aquin d'une capacité de 5.000 chambres ; et Jacmel/Marigot d'une capacité de 2.000 chambres. 14 ans après que le plan eut été lancé, l'essentiel des actions et projets prévus par ce document n'ont pas été réalisés. Les acteurs, qui devaient contribuer à la mise en œuvre du cadre stratégique pour le secteur du tourisme, n'ont pas rempli leurs responsabilités comme cela aurait dû être. Les pouvoirs publics n'ont pas entrepris tous les travaux d'infrastructure prévus en vue de faciliter la relance des activités touristiques. Après le lancement du plan en 1996, l'attitude des autorités conduisant la politique du pays laisse à penser que, dans les discours, le tourisme est une priorité mais, dans la réalité, les actions concrètes en termes de sécurité, de campagne de promotion et de publicité devant permettre la reprise de cette industrie n'ont pu être financées.

En pleine période du plan directeur, les autorités ayant accédé au pouvoir durant la période 2004-2006 ont décidé de supprimer le portefeuille ministériel du Tourisme. Relevé au rang de ministère en juin 2006, le ministère du Tourisme n'a pas encore atteint sa maturité en réalisant des actions concrètes prouvant sa raison d'être. Il ne montre pas encore qu'il est effectivement important dans l'architecture ministérielle en s'acquittant de ses missions de promotion et de développement économique. N'ayant pas pu prouver son apport à la relance de l'industrie du tourisme, plusieurs personnalités dont la journaliste Nancy Roc ont demandé lors de la formation du gouvernement de Madame Michèle Duvivier Pierre-Louis en 2008, la rétrogradation du ministère du Tourisme au rang du bureau du tourisme. Il devait être rattaché

au ministère de l'Industrie. La demande de ces citoyens a provoqué la riposte de l'Association Touristique et Hôtelière d'Haïti (ATH) qui a exigé le maintien du ministère du Tourisme. Le Premier ministre Michèle Pierre-Louis a donné une suite favorable à la demande de l'ATH en maintenant le ministère du Tourisme dans l'architecture ministérielle.

9.5.1 Les acteurs n'ont pas joué le jeu

Les acteurs politiques avec leurs différends électoraux occasionnent des crises politiques à répétition dans le pays. Ils n'ont pas facilité l'émergence d'un climat favorable à l'investissement et à la reprise de l'industrie du tourisme. Les institutions financières nationales et les bailleurs de fonds internationaux, qui devaient supporter les porteurs de projets dans les zones identifiées à haut potentiel touristique, n'ont pas joué le jeu du développement touristique. Les bailleurs de fonds internationaux ont donné et préféré consacrer une bonne partie de leurs aides au soutien à la démocratie en Haïti au lieu de supporter les investissements liés au développement touristique. Les entreprises étrangères intéressées au marché haïtien, après plusieurs visites et échanges de correspondance, ont renvoyé leurs projets à une date ultérieure. Beaucoup d'artistes et peintres haïtiens, qui offraient aux touristes des produits et objets de souvenir, avec la baisse des activités touristiques ont émigré dans les pays de la Caraïbe, notamment en République Dominicaine, afin de vendre leurs tableaux et autres œuvres d'art. Les rares entrepreneurs locaux, investissant dans l'immobilier tertiaire destiné aux activités touristiques, n'ont pas respecté les priorités définies et retenues dans le Plan Directeur du Tourisme.

Alors que les investissements se raréfient dans le pays, certains entrepreneurs haïtiens ont choisi d'investir dans les banques commerciales, la zone franche et l'industrie touristique de la République Dominicaine. Des Haïtiens fortunés possèdent des fermes agricoles et achètent des villas et des résidences d'été en République Dominicaine. L'Ambassadeur de la République Dominicaine en poste à Port-au-Prince, participant à une conférence sur les relations bilatérales entre les deux pays, a révélé que les investissements haïtiens dans son pays sont très importants et qu'Haïti représente le troisième marché d'exportation pour la République Dominicaine après les États-Unis et la Corée du Sud. *« Beaucoup de gens ne savent pas que les investissements des Haïtiens dans notre pays dépassent 1 milliard de*

dollars »³⁸¹. Les fonds en provenance d'Haïti qui sont mobilisés dans l'économie dominicaine ont dépassé 1 milliard dollars en 2007. Le plan directeur de 1996 n'a pu obtenir les 535 millions dollars prévus en vue de relancer les activités touristiques du pays alors que les fonds haïtiens mobilisés dans le tourisme, l'agriculture et l'industrie d'assemblage en République Dominicaine dépassent largement la modique somme de 533 millions de dollars. Les données portent à croire que le pays a largement de moyens pour relancer son industrie touristique. Les fonds publics, dilapidés par les responsables de l'État au cours de ces dernières années, sont importants. Le rapport de la Commission d'Enquête Administrative (CEA) dirigée par le sénateur Paul Denis a révélé que le président Jean-Bertrand Aristide et ses collaborateurs, pour la seule période 2001-2004, ont détourné 800 millions de dollars américains des caisses de l'État. Un État soucieux du progrès de ses habitants aurait pu orienter cet argent vers les industries créatrices d'emplois et de richesses. Il apparaît, au regard des sommes mobilisées ailleurs, que certains Haïtiens fortunés et la plupart des dirigeants politiques ayant accédé au timon des affaires de l'État au cours de ces dernières années n'ont pas cru dans le plan directeur du tourisme de 1996. S'il y a une chose qui est sûre, disait le ministre du Tourisme, Monsieur Patrick Delatour, c'est que le Plan Directeur de 1996 n'avait pas été appliqué. *« Au-delà des raisons conjoncturelles, à savoir l'instabilité politique qui a prévalu pendant ces dix dernières années, le Plan n'avait pas fonctionné parce que, à cause de raisons diverses, ceux qui devaient le rendre opérationnel ne se l'étaient pas appropriés. »*³⁸². Les acteurs opérant dans le tourisme n'ont pas appliqué le Plan Directeur parce qu'ils n'ont pas crû dans ce document.

9.5.2 Enjeux et stratégies des acteurs

En cherchant à comprendre pourquoi le Plan n'a pas été appliqué, on ne peut pas nier les risques encourus par les divers acteurs impliqués dans l'entreprise touristique en Haïti. Au cours de ces dernières années, le jeu apparaît comme un mécanisme concret grâce auquel les acteurs de l'industrie touristique structurent leurs relations et un instrument qu'ils utilisent pour régler leur coopération. Faisant du jeu l'un des instruments de leurs actions, les divers acteurs intervenant dans le secteur du tourisme ont concilié liberté et contrainte pour avoir accès aux ressources de ce secteur d'activité. Les joueurs (ministère, entreprises, association patronale du tourisme et centre de formation) dans leur rapport de coopération cherchent à obtenir des

³⁸¹Radio Kiskeya (24 juillet 2007) rapportant les propos tenus par l'Ambassadeur de la République Dominicaine en Haïti, S.E. José Serulle Ramia, au cours d'une conférence prononcée à l'Université Autonome de Santo Domingo sur les relations économiques en Haïti et la République Dominicaine.

³⁸² Extrait du discours du Ministre du Tourisme, Patrick Delatour, lors du colloque intersectoriel sur le tourisme du 20 au 22 février 2008 au Karibe Convention Center.

informations en profitant des insuffisances (zones d'incertitude) du Plan Directeur du Tourisme pour faire prévaloir leurs intérêts.

Les stratégies des parties en présence ont varié en fonction des risques encourus ou des enjeux. Du côté des entreprises le risque qu'elles encourent avec l'exécution du plan, c'est qu'elles assisteront à l'ouverture du marché national et à l'implantation des multinationales et des entreprises touristiques étrangères, et beaucoup d'entre elles se verront dans l'obligation de faire des prêts bancaires à taux élevé pour répondre aux normes et celles qui ne pourront pas suivre et appliquer les nouvelles règles définies par le ministère seront obligées de fermer leurs portes. De plus, les chefs d'entreprises craignent les méfaits de la détérioration de l'environnement des affaires. Ils savent, par expérience, que l'industrie du tourisme est une industrie fragile et que les crises politiques et la détérioration de l'environnement des affaires impactent négativement les investissements consentis dans le tourisme. Du côté de la principale association patronale, la mise en œuvre du plan devait signifier l'ouverture du secteur touristique à des groupes plus puissants et casser l'oligopole des hôteliers de Pétion-ville. Cette ouverture consacra, pour l'association patronale, une perte d'emprise dans sa relation avec les pouvoirs publics. Depuis 1986, il faut le rappeler, presque tous les ministres du Tourisme et apparentés viennent de la principale association patronale de Port-au-Prince, à savoir l'Association Touristique et Hôtelière d'Haïti. Du côté des centres de formation, ils se verront fixer des objectifs de résultat, livrer des diplômés plus performants sur le marché du travail et ils devront faire face à la concurrence des centres de formation des entreprises multinationales et leurs expertises. C'est le cas notamment en République Dominicaine où les multinationales du tourisme participent à la formation de leurs salariés.

Les acteurs, tenant compte de leurs connaissances de l'environnement, développent entre eux des alliances stratégiques et arrivent à retarder la mise en exécution du plan directeur du tourisme avant de le déclarer nul et non avenu à tel point que le ministère du Tourisme a décidé d'élaborer un nouveau plan directeur de tourisme en 2008, sans avoir même pris le soin d'évaluer l'ancien plan et déterminer les principaux obstacles institutionnels, financiers, structurels, virtuels et même de personnes empêchant la mise en œuvre d'un plan de 1996-2006 qui, doit-on le rappeler, avait mobilisé des compétences diverses et des ressources publiques pour le préparer. Le ministère du Tourisme et l'ATH, de 2006 à 2009, ne font que des déclarations d'intention relatives à l'investissement et à la promotion du tourisme sans des

actions significatives au regard des lignes directrices définies dans le PDT. La politique publique du tourisme semble être prise en otage par des intérêts privés contradictoires.

Les opérateurs ont différemment interprété le plan directeur du tourisme (PDT). Les actions, qu'ils sont sensés adopter en vue d'opérationnaliser le document dans leurs champs spécifiques, n'obéissent pas aux idées directrices définies dans le document cadre. Les actions prises, situées dans une logique de contournement, varient en fonction des contextes, des contraintes et des enjeux.

Les opérateurs n'interprètent pas et ne comprennent pas les changements annoncés de la même manière. Certains opérateurs ont vu dans le plan la mort annoncée de leurs entreprises, c'est le cas pour les motels et hôtels délabrés du centre ville de Port-au-Prince, avant le séisme. Les entrepreneurs du tourisme au niveau national n'ont pas tous les mêmes possibilités. Une entreprise établie à Pétion-Ville n'a pas la même clientèle qu'une entreprise située dans la ville des Cayes.

Les opérateurs n'ont pas les mêmes ressources et n'ont pas les mêmes réseaux. Ils n'ont pas les mêmes capacités pour exploiter les contextes, rester dans le paysage et se protéger en période de déclin économique. Certains hôteliers ont préféré perdre le label des multinationales du tourisme au lieu de se plier aux normes prescrites par leurs enseignes. D'autres ont vu dans la présence des troupes des Nations Unies (MINUSTHA) un moyen pour faire fonctionner leurs établissements sans le moindre effort de publicité et à l'aide de leurs réseaux ils ont pu négocier de juteux contrats avec la Mission des Nations Unies en Haïti (MINUSTHA) en louant complètement leurs établissements hôteliers aux militaires, policiers et employés de la force multinationale. Des opérateurs plus ou moins prestigieux, réservent la plupart du temps leurs chambres aux coopérants étrangers et responsables des Organisations Internationales. Les entreprises touristiques offrant des services de qualité sont excessivement chères en tenant compte du niveau de vie de la population, décourageant ainsi le tourisme intérieur.

Ce jeu d'acteurs paraît aller à l'encontre des intérêts d'autres professionnels qui vivent de l'industrie du tourisme. En louant leurs établissements aux soldats et officiers de la MINUSTHA en dollar américain, certains hôteliers remplissent leurs chambres. Mais contrairement à un touriste qui dépense et achète, les soldats de la MINUSTHA sont des

locataires permanents qui dépensent peu et envoient la grande partie de ce qu'ils gagnent dans leurs pays d'origine. Les soldats de la MINUSTHA en occupant les hôtels aident certains hôteliers à sortir dans une situation financière difficile, mais leur présence dans les hôtels peut paraître, à certains égards, comme un facteur défavorable au développement du tourisme national. En occupant les principaux centres hôteliers de Port-au-Prince, les militaires de la MINUSTHA contribuent à renchérir les hôtels qui offrent, jusqu'à présent, un service touristique à une clientèle moins argentée.

9.5.2.1 Lutte pour le placement des diplômés

Entre les centres de formation s'établit une relation faite de méfiance et de rétention de l'information. Les établissements de formation les plus anciens, avec la maîtrise de l'environnement et les contacts qu'ils ont pu avoir, ont un avantage sur les centres fraîchement installés et utilisent cet atout comme un espace de liberté pour dominer et faire recruter leurs diplômés. C'est le cas de l'École Hôtelière et Touristique d'Haïti qui arrive à placer la quasi-totalité de ses diplômés. Entre les anciens établissements et les nouveaux, la coopération n'est pas toujours franche. Les réticences exprimées par les professeurs de l'École Hôtelière et Touristique d'Haïti au projet du ministère du Tourisme visant à transférer les activités de cette école à l'Université Quisqueya ont fait voir que le corps professoral de cet établissement public est attaché à son identité. Ils n'ont raté aucune occasion pour faire savoir leur opposition au projet du ministère.

Les anciens et les nouveaux centres de formation se livrent une bataille pour placer leurs diplômés sur un marché du travail touristique qui se rétrécit au fil des ans. Les deux groupes en présence cherchent à structurer leur champ stratégique de façon à réduire leur possibilité de perte chaque fois qu'une occasion se présente pour affirmer leurs points de vue ou pour renforcer leurs positions. Dans leur tentative pour contrôler et avoir le plus fort taux de placement des diplômés au sein des entreprises, ces deux catégories d'établissements mobilisent toutes les ressources pour influencer les chefs d'entreprises (reconnaissance du diplôme par l'État, l'homologation du diplôme par des institutions étrangères, etc.).

9.5.2.2 Des acteurs ont choisi de fuir le territoire national

La position des acteurs qui devaient s'impliquer dans la mise en œuvre du plan directeur du tourisme fait apparaître un désintéressement pour une branche d'activité économique qui ne demande qu'à être prise au sérieux en vue de créer des emplois pour une

population qui en a tant besoin. Certains chefs d'entreprises ont choisi de délocaliser leurs entreprises en République Dominicaine afin de jouir du climat des affaires et de la croissance dont bénéficie l'économie voisine au cours de ces dernières années. Après les capitaux, ce sont les jeunes haïtiens, en quête de formation dans le tourisme qui se rendent en territoire dominicain pour se former. Selon l'Ambassadeur dominicain en Haïti, il y a 20.000 étudiants haïtiens en République Dominicaine. Ce nombre d'étudiants creuse davantage le déficit de la balance commerciale du pays vis-à-vis de la République Dominicaine qui atteignait en 2006 la somme de 300 millions de dollars. La République Dominicaine est en train de former les élites Haïtiennes de demain. Ce glissement vers l'enseignement dominicain qui se fait en langue espagnole met en péril l'héritage linguistique du pays. C'est un rétrécissement, du point de vue linguistique, du nombre de locuteurs français en Amérique. Il faut le rappeler qu'Haïti est le seul pays francophone de l'Amérique. Le Québec n'est pas un pays mais une province. La Louisiane est encadrée dans l'ensemble états-unien.

Les opérateurs et acteurs impliqués dans le tourisme national vont-ils continuer à fuir les modalités fixées en vue de permettre au pays de retourner dans le circuit touristique international ? Les projets³⁸³ publics prévus par le nouveau plan directeur du tourisme sont évalués à 242.500.000 dollars. L'État va-t-il investir cette somme dans les projets identifiés alors qu'il n'avait pas jugé utile de mobiliser 48,8 millions dollars dans le premier plan lancé en 1996 ?

9.5.3 La culture entrepreneuriale nationale comme obstacle à l'exécution du plan

En fixant des préalables à la reprise du tourisme en Haïti, le plan de 1996 et les documents annexes ont fait du respect des normes un point fondamental en vue d'assurer un service touristique de qualité aux visiteurs tout en respectant les normes environnementales. « *L'hôtellerie devra répondre aux normes internationales qui prévalent dans la quasi-totalité des îles de la Caraïbe* »³⁸⁴, clame le document directeur. S'il y a un point qui fait peur à certains prestataires des services touristiques c'est bien le respect des normes. Dans leur diagnostic, les rédacteurs du plan de 1996 ont noté que la majorité des établissements offrant des services dans l'hôtellerie et la restauration fonctionnent en dehors des normes prescrites

³⁸³ Le ministre Patrick Delatour, en présentant à la Primature le 14 février 2008 le nouveau plan directeur du tourisme, a cité plusieurs projets qui sont en attente de financement. Ces projets estimés à hauteur de 9,7 milliards de gourdes seront exécutés dans le cadre de la mise en œuvre du DSRNCP. Font partie de ces projets : la construction de ports et d'aéroports, des réseaux routiers et d'infrastructure d'accueil, aménagement des villes prioritaires, restauration des maisons coloniales, etc.

³⁸⁴ République D'Haïti, (juin 1996). Plan Directeur du Tourisme, p. 63.

et vendent un service inaccessible pour une bonne partie de la population. Le respect des normes n'est pas complètement inscrit dans la culture entrepreneuriale haïtienne. Des hôteliers, ayant des établissements franchisés très cotés et bénéficiant de la publicité des grandes firmes multinationales, ont préféré perdre leurs franchises et le label des multinationales du tourisme dont ils étaient bénéficiaires au lieu de faire un effort pour appliquer les normes définies par la société-mère. D'autres chefs d'entreprises ont converti leurs hôtels en résidanat et loué les chambres et appartements aux soldats et fonctionnaires des Nations-Unies au lieu d'appliquer les changements annoncés dans le plan directeur du tourisme de 1996. Depuis 1986, pour les réformes annoncées susceptibles de bousculer les vieilles pratiques et dynamiser l'économie, les entrepreneurs haïtiens demandent des moratoires allant de 5 à 10 ans. La demande des moratoires est une stratégie utilisée par les Haïtiens dans les négociations commerciales internationales. Ne pouvant demander des moratoires pour respecter les normes dans un secteur en déclin, la plupart des acteurs de l'industrie du tourisme utilisent la stratégie de contournement quitte à détourner leurs établissements des missions pour lesquels ils ont été créés. Ils convertissent leurs hôtels en résidanat, en appartement pour les fonctionnaires internationaux, etc.

Troisième Partie
Structuration Sociologique de la Formation et de
l'Emploi dans l'Industrie du Tourisme

Chapitre X: Les organisations patronales et la relance des activités touristiques

10.1 Rappel de la méthodologie

L'enquête a débuté ou commencé par la préparation et la présentation d'une note méthodologique à laquelle succède son élaboration matérielle. Le dispositif qui suit a structuré le schème de la partie de l'étude consacrée aux organisations patronales. J'ai :

- a) sélectionné cinq départements géographiques parmi ceux qui réunissent les plus gros effectifs d'organismes de formation et entreprises pourvoyeuses d'emplois sur les dix (10) existant dans le pays ;
- b) choisi un échantillon représentatif constitué de 10 associations patronales et apparentées représentant 15% des 60 organisations représentatives des patrons opérant dans les filières du tourisme;
- c) utilisé l'Internet pour la diffusion des questionnaires et sélectionné 6 enquêteurs (bac+4) des départements de sociologie et d'économie de l'Université d'État d'Haïti pour m'aider à administrer les questionnaires aux acteurs de l'industrie touristique qui, faisant partie de la population de l'enquête et ne pouvant être joints en raison du climat d'insécurité qui sévit dans le pays au moment de l'enquête ;
- d) sélectionné et réalisé des entretiens avec les responsables des associations patronales et syndicales oeuvrant dans les filières touristiques et assimilées ;
- e) élaboré une batterie de questions et préparé un guide d'entrevue formelle et informelle ;
- f) organisé des séances de formation et passé des instructions (consignes) aux enquêteurs sélectionnés ;
- g) planifié et réalisé des entrevues par téléphone ;
- h) réalisé des entretiens avec certains responsables d'organisations patronales.

10.2 Les associations patronales

Les premières organisations patronales remontent au 19^{ème} siècle au moment où le pays était un grand producteur de café, de bois tropicaux et des produits vivriers. La Chambre de Commerce et d'Industrie d'Haïti, fondée en 1895 et reconnue d'utilité publique en 1907, regroupait jusqu'à récemment les entreprises de l'aire métropolitaine de Port-au-Prince.

La liberté associative, au même titre que les libertés publiques, allait subir les affres de la dictature des Duvalier où tout regroupement professionnel et syndical a été suspecté comme une entreprise tramant un complot contre la sûreté intérieure de l'État. Les rares associations patronales qui fonctionnaient dans le pays sous les Duvalier (Chambre de Commerce et d'Industrie d'Haïti, version nord américaine et non française) étaient contrôlées par le pouvoir. Jusqu'en 1986, le président de la République était le président de la Chambre de Commerce et d'Industrie. Après le départ de Duvalier, on a assisté au regroupement et à la création des organisations socioprofessionnelles et patronales.

Les associations patronales comme lieu de négociation et d'animation de politique économique est un fait récent dans les annales de l'histoire sociale et économique d'Haïti. Le mouvement pour structurer les filières professionnelles est un fait tardif. Les groupes socioprofessionnels ne sont pas tous bien armés pour entreprendre des négociations de branche et porter le pouvoir public à entériner leurs propositions sous forme de loi. La Chambre de Commerce et d'Industrie D'Haïti et l'Association des Industries d'Haïti, perçues comme organisation regroupant les entreprises les mieux pourvues, ne sont pas présentes sur tout le territoire national. Se sentant marginalisés, les entrepreneurs évoluant en dehors de la capitale et ses périphéries ont, au cours de ces 20 dernières années, consenti des efforts pour doter leurs villes des embryons d'organisations patronales.

L'environnement hostile aux affaires dans lequel évoluait le pays et les faiblesses structurelles et organisationnelles des entités patronales des villes de province constituaient des freins au développement des activités économiques au niveau des régions. Le 30 janvier 2009, la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Haïti, qui regroupait jusque-là les patrons de l'aire métropolitaine de Port-au-Prince, arrive à fédérer les associations patronales au sein du Conseil National des Chambres de Commerce et d'Industrie D'Haïti en vue de promouvoir le développement des entreprises et assurer l'animation économique du territoire. En dépit de cet

effort tardif, il y a lieu de reconnaître que les organisations et associations patronales, faute d'un véritable leadership entrepreneurial, influencent peu la politique économique du pays.

10.3 Les associations du tourisme

En observant les associations patronales ayant pris part à l'étude, on se rend compte que les filières professionnelles du tourisme sont représentées même si certaines organisations n'ont pas voulu répondre au questionnaire qui leur ont été présentés et ont systématiquement refusé d'accorder un entretien permettant de comprendre leurs actions dans la reprise du secteur du tourisme. En analysant les filières représentées et le nombre d'entreprises par filières pour les dix associations patronales questionnées dans le cadre de l'étude de terrain, on a dénombré 5 filières professionnelles et 1.083 entreprises affiliées. 37% des entreprises des filières représentées évoluent dans le secteur de la restauration, 32,3% offrent leurs services dans l'hôtellerie et assimilée, 5% dans le loisir et l'événementiel, 22,1% dans le transport. 3,1% des entreprises travaillent dans la filière des agences de voyage et affiliées, 0,02% dans l'animation sportive.

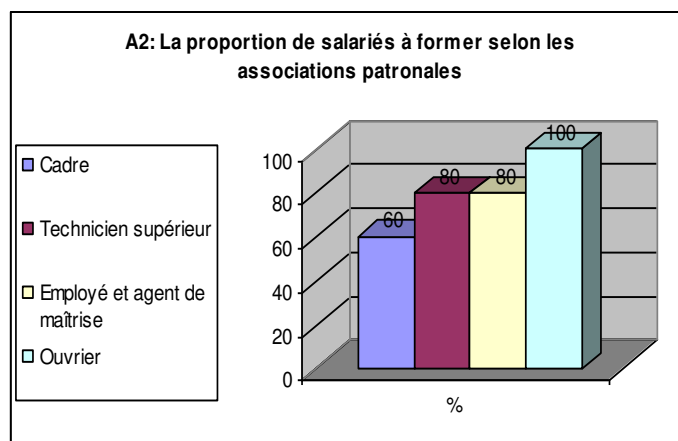
Le nombre d'années d'expérience des associations patronales varie de trois ans à plus de dix ans. 10% des associations ont trois ans d'expériences, 30% ont cinq ans d'existence, 20% ont sept ans depuis qu'elles accompagnent les d'entreprises, 20% ont huit ans d'expérience contre 10% qui ont neuf ans de fonctionnement et 10% déclarent avoir plus de dix ans d'ancienneté. Il y a une bonne partie des entreprises qui travaillent dans le tourisme qui ne font partie d'aucune structure associative.

Tableau A1 : nombre d'entreprises par filière professionnelle et nombre d'années d'expérience des associations patronales

Filières	Fréquence	%	Années d'expérience	Fréquence	%
Restauration	400	37	Trois ans	1	10
Hôtellerie et assimilée	350	32,3	Cinq ans	3	30
Loisir	49	5	Sept ans	2	20
Transport	240	22,1	Huit ans	2	20
Agence de voyage	34	3,1	Neuf ans	1	10
Sport	10	0,02	Plus de Dix ans	1	10
Total	1083	100,00	Total	10	100

Outre les difficultés structurelles et l'élaboration d'une vision stratégique construite et partagée pour affronter la concurrence régionale, le secteur touristique national est confronté aux problèmes de formation qui nuisent à son développement. Toutes les catégories de salariés, à en croire les associations patronales interrogées, méritent de recevoir des séances de formation. Aux dires des organisations patronales (graphique : A2), 60% des cadres opérant

dans l'industrie touristique ont des besoins de formation. Le taux s'élève à 80% pour les techniciens supérieurs contre 100% pour les ouvriers et 80% pour les employés et agents de maîtrise. « Les associations et professionnels opérant dans l'industrie du tourisme ont de grave problème de formation et si ces problèmes ne sont pas résolus dans un avenir proche, tous les efforts déployés par l'État pour remettre le pays sur la carte touristique seront un coup d'épée dans l'eau »³⁸⁵



Pour ce qui est des niveaux de formation qu'il faut accorder un soutien financier en vue d'accompagner l'investissement dans le tourisme, les avis des associations patronales sont partagés. 30% des organisations patronales se sont prononcées pour l'alphabétisation contre 80% qui ont choisi le niveau primaire et 60% pour le secondaire. L'enseignement professionnel est plébiscité à 90% contre 50% des associations patronales qui ont une préférence pour l'enseignement universitaire. Les organisations interrogées accordent moins d'importance à l'enseignement universitaire dans leurs stratégies d'accompagnement de l'investissement. Ce choix pourrait, semble-t-il, s'expliquer par le fait que le pays est faiblement doté en infrastructures universitaires et qu'il paraît plus facile de former des jeunes au niveau classique et professionnel. Le choix patronal pour le niveau inférieur du système éducatif rejoint, en partie, les analyses développées par les théoriciens³⁸⁶ de l'économie de l'éducation qui mettent en avant la rentabilité des enseignements primaires et professionnels pour un pays dont les activités économiques sont marquées par des tâches simples.

³⁸⁵ Déclaration tenue par le directeur de la communication du ministère du Tourisme, Monsieur DERANO J.

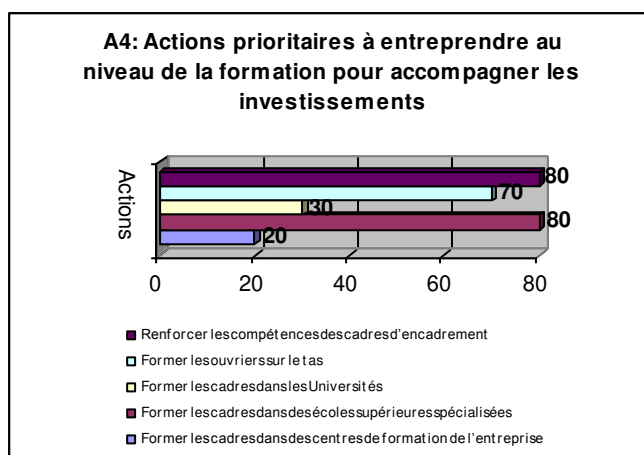
³⁸⁶ MINGAT A. (1997). Op. cit.

AGHION P. COHEN E. (2004). Op. cit.

Tableau A3 Niveaux de formation à soutenir en vue d'accompagner l'investissement dans le tourisme

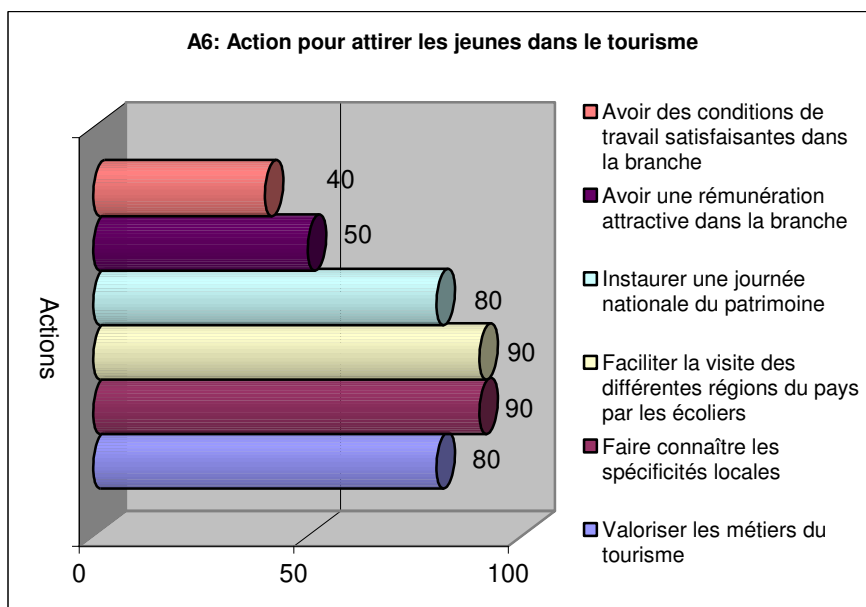
Niveau	Fréquence	%
Alphabétisation	3	30
Primaire	8	80
Secondaire	6	60
Professionnel	9	90
Universitaire	5	50

Les organisations patronales préconisent divers types d'actions de formation pour mieux accompagner les investissements dans le tourisme (Graphique : A4). Par ordre de priorité, 80% des associations choisissent de former les cadres dans des écoles supérieures spécialisées et de renforcer le personnel d'encadrement. Les organisations patronales, à 70%, priorisent la formation sur le tas pour augmenter les compétences des ouvriers. 20% des organisations prônent la formation des cadres dans les centres de formation de l'entreprise. Faire appel à l'université pour former les cadres n'accueille que 30% des intentions favorables. Comme le montre le tableau A5, 30% des associations interrogées ont signé des accords avec des organismes de formation contre 70% qui n'ont aucun accord avec les organismes de formation.



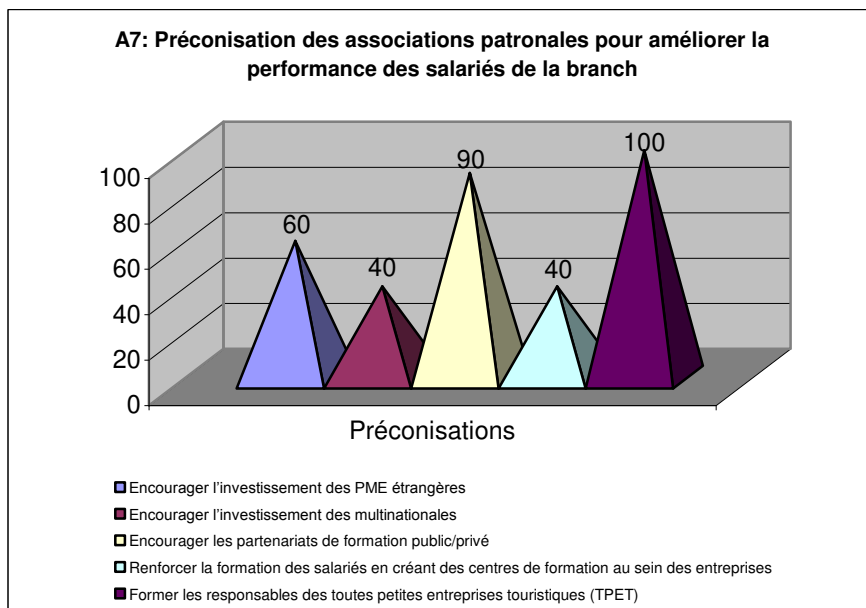
10.4 Stratégie pour attirer les jeunes dans la branche

Pour attirer les jeunes vers les entreprises du tourisme (Graphique : A6), les organisations patronales priorisent diverses solutions. Parmi les solutions préconisées, la promotion des spécificités locales et la visite des régions du pays par les écoliers sont acceptées à 90%. Dans le cadre des efforts visant à susciter l'engouement des jeunes pour le tourisme, 80% des associations interrogées choisissent de valoriser les métiers du tourisme et instaurer une journée nationale du patrimoine, 50% optent pour une rémunération attractive dans la branche contre 40% qui estiment que des conditions de travail satisfaisantes constituent un meilleur gage pour attirer les jeunes et les intégrer dans les différentes filières de la branche.



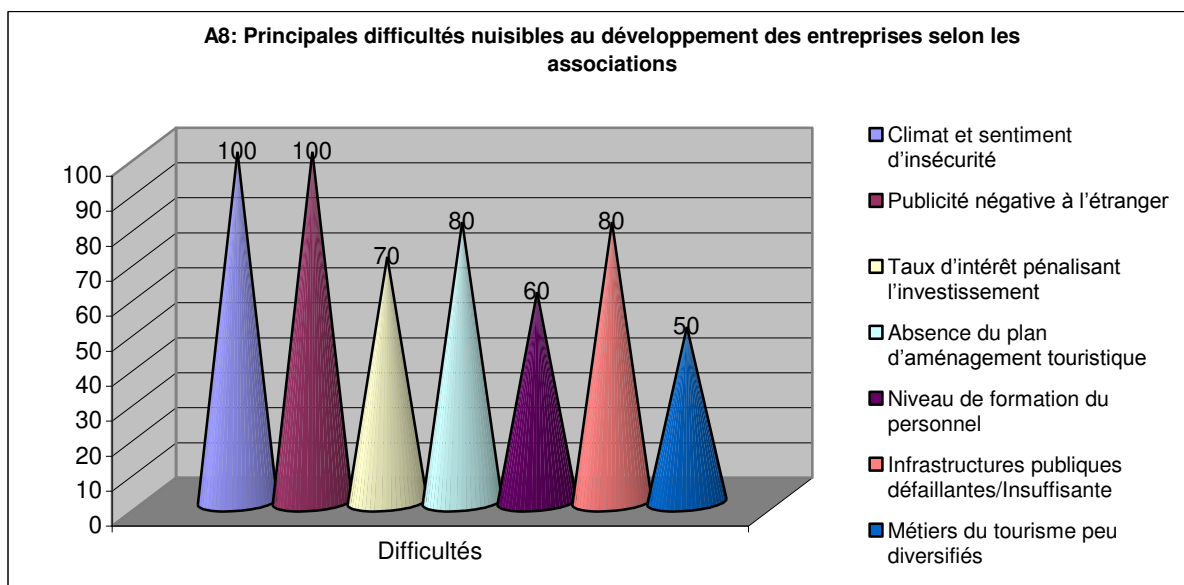
10.5 Améliorer la performance des salariés

Les panoplies des mesures et mécanismes susceptibles d'améliorer la performance des salariés ne laissent pas indifférents les associations d'employeurs de la branche du tourisme. Même si aucune des associations patronales ne participe à la définition des stratégies et politiques de l'État dans le champ de la formation professionnelle et du développement économique, elles ont, cependant, préconisé des mesures en vue d'améliorer la performance des salariés de la branche (Graphique : A7). Parmi les actions indiquées, 60% des associations prônent l'investissement étranger comme moyen susceptible de renforcer la performance des salariés du secteur contre 90% qui font le choix du partenariat public/privé. 40% des associations des employeurs estiment pouvoir renforcer la formation des salariés par la création des centres de formation au sein des entreprises. Toutes les associations interrogées ont retenu et appuyé les efforts visant à former les responsables de toutes petites entreprises touristiques (TPET). Elles considèrent cette initiative comme l'un des mécanismes susceptibles de contribuer à l'amélioration de la performance du personnel opérant dans l'industrie du tourisme.



10.6 Difficultés rencontrées par les entreprises du secteur

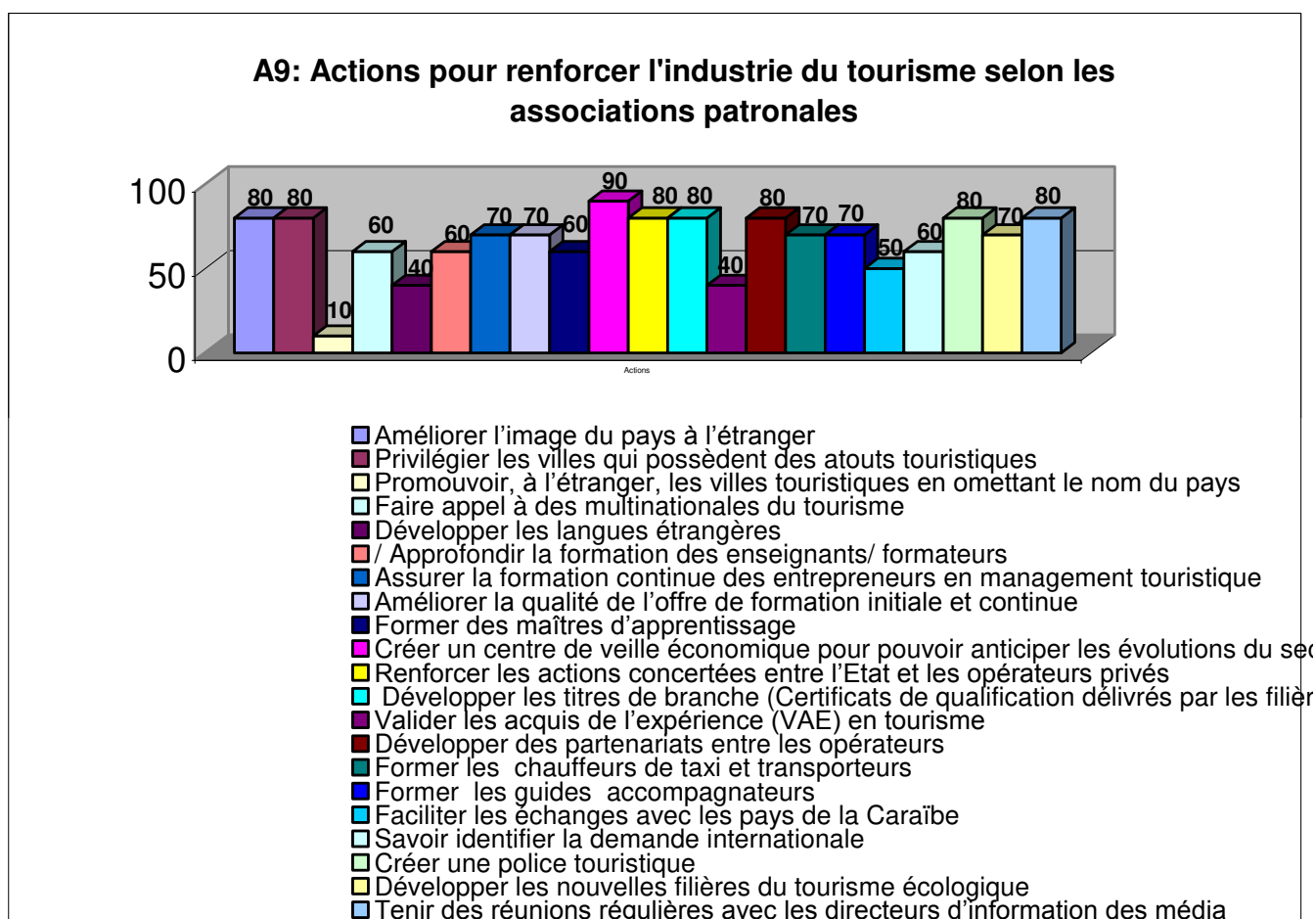
Les patrons hiérarchisent les problèmes auxquels se trouve confronté le pays et qui influencent négativement leur branche professionnelle. Ils dressent une liste de facteurs qui nuisent au développement touristique en Haïti. Parmi les difficultés auxquelles font face les entreprises touristiques haïtiennes, l'ensemble des associations d'employeurs ayant participé à l'étude pensent que la publicité négative dont est victime le pays à l'étranger est un obstacle à la promotion des entreprises touristiques nationales (Graphique : A8). 80% des associations estiment que le climat et le sentiment d'insécurité, l'absence du plan d'aménagement touristique et la défaillance des infrastructures publiques de base sont des facteurs nuisibles au développement des entreprises du tourisme contre 70% qui affirment que le taux d'intérêt pratiqué par les banques commerciales et autres organismes de crédit pénalise l'investissement touristique. 60% des associations interrogées considèrent le niveau de formation du personnel comme un obstacle au développement des entreprises contre 50% qui voient dans le manque de diversification des métiers du tourisme un facteur nuisible au développement du tourisme.



10.7 Renforcer l'industrie touristique

Pour renforcer l'industrie du tourisme, les associations d'employeurs prônent diverses solutions. 80% des associations patronales interrogées, comme l'indique le graphique A9, pensent qu'il faut améliorer l'image du pays à l'étranger, privilégier les villes qui possèdent des atouts touristiques, consolider les actions concertées entre l'État et les opérateurs privés, tenir des réunions régulières avec les directeurs d'information des médias, développer les titres de branche notamment des Certificats de qualification professionnelle (CQP), signer des accords de partenariats entre les opérateurs et créer une police touristique. Pour promouvoir l'industrie du tourisme, 70% des associations patronales croient qu'il est nécessaire de former les entrepreneurs en management touristique, améliorer la qualité de l'offre de formation initiale et continue, développer de nouvelles filières du tourisme écologique, former les chauffeurs de taxi et les chauffeurs du transport en commun. En troisième position, soit un taux de 60%, les organes représentatifs du patronat estiment que le tourisme national ne peut être dynamique sans un travail qui vise à identifier la demande internationale dans ses différentes facettes, attirer les investissements des multinationales du tourisme dans le pays, approfondir la formation des enseignants, des formateurs et des maîtres d'apprentis opérant dans le secteur touristique. 50% des associations croient qu'il est important de faciliter les échanges avec les pays de la Caraïbe en vue de renforcer l'industrie du tourisme national, 40% prônent le développement des langues étrangères et la validation des acquis de l'expérience contre 10% qui affirment qu'il faut promouvoir, à l'étranger, les villes touristiques en omettant le nom du pays. Le nom du pays constitue-t-il un obstacle à l'entreprise touristique ? Je n'en suis pas sûr,

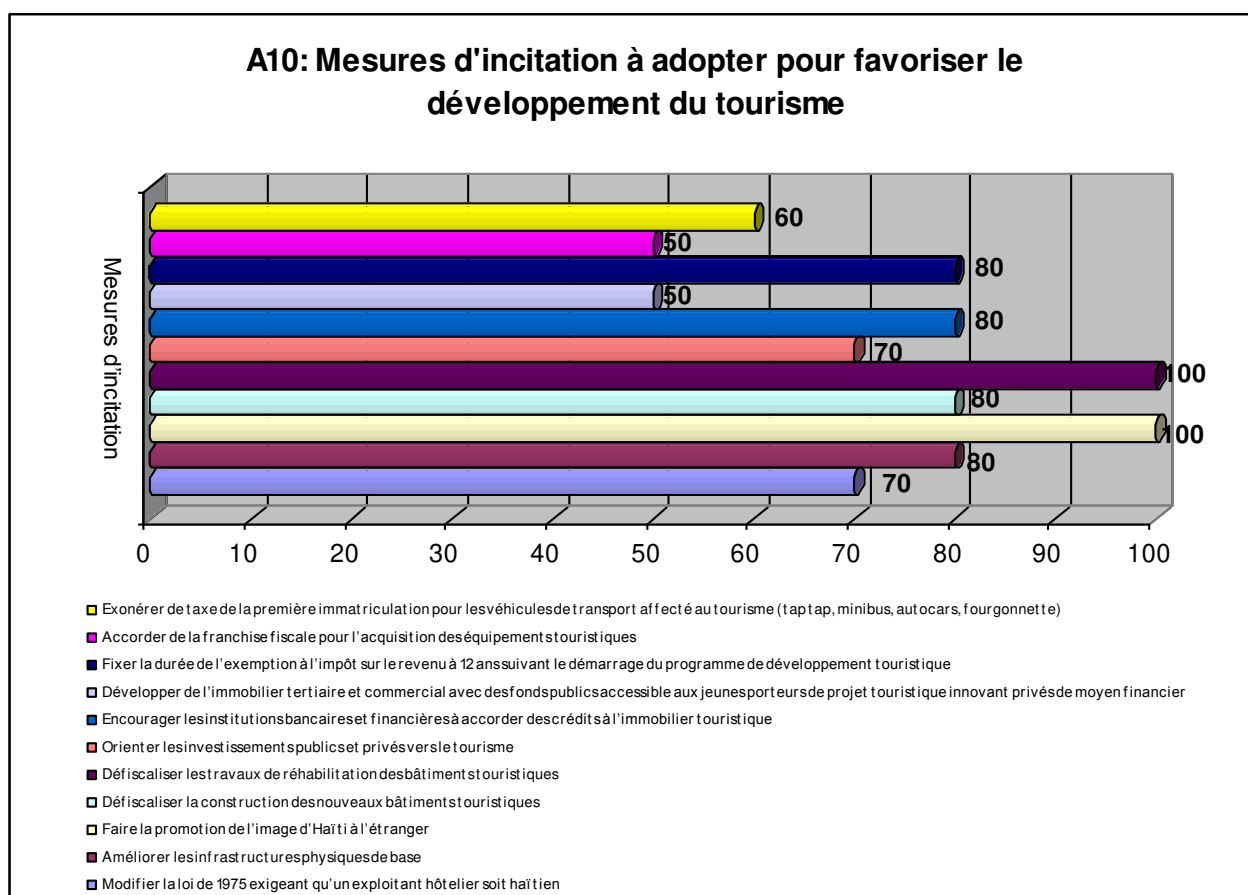
vu que dans un passé récent Haïti était l'une des principales destinations touristiques de la Caraïbe.



10.8 Des mesures incitatives pour favoriser le tourisme

La concurrence est rude entre les pays de la région. Les associations patronales estiment qu'il est important que les autorités prennent des mesures incitatives en vue de favoriser le développement de l'industrie du tourisme (Graphique A10). Outre la promotion de l'image du pays à l'étranger, la défiscalisation des travaux de réhabilitation des bâtiments touristiques est retenue par les associations patronales parmi les trains de mesures incitatives susceptibles de favoriser le développement du tourisme haïtien. Dans une politique visant à encourager les entrepreneurs à investir dans le tourisme, 80% des regroupements d'employeurs estiment nécessaires à ce qu'un effort se fasse pour améliorer les infrastructures physiques de base, défiscaliser la construction des bâtiments affectés aux activités touristiques, encourager les institutions bancaires et de médiation financière à accorder des crédits destinés à la

construction de l'immobilier touristique et fixer la durée de l'exemption d'impôt sur le revenu à 12 ans. Les entreprises paieront l'impôt sur le revenu à la treizième année qui suit le démarrage de leurs activités. Toujours comme mesures incitatives, 70% des associations se prononcent pour l'orientation des investissements publics et privés vers le tourisme. 50% des associations estiment qu'il est important que les pouvoirs publics participent et investissent dans l'immobilier tertiaire et commercial. Ces bâtiments, financés par les fonds publics, doivent être accessibles et réservés aux jeunes porteurs des projets touristiques innovants mais qui n'ont pas de moyens financiers pour mettre en œuvre leurs projets. 50% des organisations patronales réclament la franchise fiscale pour l'acquisition des équipements touristiques contre 60% qui demandent d'être exonérées de la taxe de la première immatriculation pour les véhicules de transport affectés aux entreprises touristiques (minibus, autocars, fourgonnettes).



10.9 Développer une économie touristique

Les organisations regroupant les entreprises touristiques croient qu'il sera avantageux pour les entreprises et donc pour l'emploi si les responsables publics et les acteurs économiques déploient les efforts nécessaires en vue de fonder une économie touristique dans

le pays. Les associations, implantées dans leurs territoires, esquissent des actions susceptibles de faire naître une économie dont les activités touristiques sont dominantes (tableau A11). Pour bâtir cette économie touristique, les associations disent qu'il est nécessaire de mettre en place des schémas régionaux du tourisme et augmenter la capacité du parc hôtelier national. 80% des associations optent pour la Création d'une École Nationale du Tourisme pour les cadres, le développement d'une politique de marketing en faveur des villes touristiques, le développement d'une politique de marketing en faveur des villes touristiques. Les associations patronales se prononcent à 80% pour le développement des diplômes et des qualifications propres aux différentes régions touristiques, la constitution de label touristique spécifique à chaque ville touristique, la responsabilisation et l'implication des collectivités territoriales dans la mise en œuvre des schémas locaux du tourisme. 70% des organisations pensent que la création des maisons portant les noms des principaux lieux touristiques du pays et la clarification des métiers du tourisme font partie des actions prioritaires à mener en vue de développer une économie fondée sur le tourisme en Haïti. 60% des responsables des regroupements patronaux optent pour la requalification des outils touristiques dont dispose le pays contre 90% qui disent être pour la transversalité des politiques touristiques dans les plans, les programmes et les projets des ministères et des organismes déconcentrés et territoriaux.

10.10 Développer le tourisme social et culturel

Haïti est un pays qui possède divers monuments datant de la période coloniale et elle a une histoire particulière qui la distingue des autres pays de la Caraïbe. Le tourisme culturel peut-être rentable si les autorités prennent les mesures qui s'imposent. Les organisations patronales interrogées dans le cadre de l'étude proposent diverses solutions en vue de développer le tourisme social et culturel dans le pays (tableau A12). Pour arriver au développement du tourisme culturel et social, 90% des organisations patronales croient qu'il faut sécuriser les parcours et les périmètres des lieux festifs, inventorier et valoriser tous les monuments historiques nationaux et communaux et protéger la ville du Cap-Haïtien. Cette ville est considérée comme une architecture³⁸⁷ historique unique dans la Caraïbe. 80% des associations estiment qu'il est important de restaurer les monuments historiques, valoriser les spécificités et les spécialités locales, donner plus d'éclat et de rayonnement aux fêtes champêtres et religieuses, organiser des sorties, des journées et des visites guidées pour les

³⁸⁷ Le rapport de l'inventaire du patrimoine haïtien dressé par les conservateurs MAHEUX H. et PABOIS M. du Ministère Français de la Culture.
http://www4.culture.fr/patrimoine/patrimoine_monumental_et_archeologique/insitu/article.pdf?numero=&id_article=v8-64

élèves et mieux organiser le carnaval et le rara (animation populaire et musicale marquant les fêtes de pâque). 70% des associations patronales pensent que la valorisation du patrimoine mémoriel et l'investissement dans les bibliothèques municipales et nationales sont un meilleur moyen pour développer le tourisme social et culturel. 50% des organisations misent sur la volonté affichée par les autorités en vue de développer l'attractivité de l'île de la Gonâve afin qu'on puisse y tenir et organiser des conférences et événements d'envergure nationale et internationale. Pour encourager le tourisme social et culturel, 40% des associations privilégient le développement de trois grandes villes universitaires et 20% souhaitent une large diffusion des publications du bureau d'ethnologie. 50% des regroupements accordent une importance au passé du pays. En ce sens, elles croient qu'il faut mettre en valeur et faire connaître le passé glorieux, les légendes et les mythes du pays dans le cadre de la promotion d'un tourisme culturel et social en Haïti.

10.11 Les investisseurs étrangers et le tourisme en Haïti

Selon les organisations ayant répondu au questionnaire qui leur a été adressé, les investisseurs étrangers avant d'investir dans un pays mettent dans la balance plusieurs facteurs. Ils tiennent compte du poids et de l'impact de chaque facteur avant d'investir ou allouer leurs avoirs dans un pays quelconque (tableau A13). Toutes les organisations interrogées affirment que la rentabilité de l'investissement et l'image du pays à l'extérieur sont déterminantes dans le choix des étrangers qui veulent investir dans le tourisme. Pour 80% des organisations, la politique commerciale du pays, le niveau de qualification de la main-d'œuvre, les perspectives économiques rassurantes, le cadre légal, la sécurité des titres de propriété et le code des investissements sont des facteurs qui font pencher positivement ou négativement la décision d'un entrepreneur étranger qui souhaite investir et intégrer le marché national. 70% des regroupements de patrons déclarent que les entrepreneurs étrangers mettent l'accent sur l'attractivité du territoire, le régime fiscal, le niveau des infrastructures, l'indice de perception de la corruption, la stabilité politique, les salaires et les charges sociales avant d'affecter leurs fonds dans le pays. Tandis que 60% des organisations mettent en avant la taille du marché et le taux de criminalité comme des facteurs susceptibles d'influencer le choix d'un investisseur potentiel. L'accès à des marchés régionaux et le code du travail sont considérés par 50% des organismes patronaux comme des facteurs pouvant porter un étranger à mieux considérer ses intentions d'investir en Haïti. 40% des responsables associatifs, ayant répondu au questionnaire, précisent que le coût du transport, l'attrait culturel du pays, les atouts naturels du pays et la fiabilité du système bancaire ne sont pas négligeables dans la décision d'un

investisseur qui souhaite engager ses avoirs dans le pays. Pour 30% des organisations patronales interrogées, le taux d'inflation, la généralisation de l'éducation de base et le déficit de la balance des paiements font partie des critères que les entrepreneurs prennent en compte avant d'investir dans le pays.

Les associations patronales, dans leurs réponses, font une analyse des différents paramètres qui peuvent porter les entrepreneurs internationaux à investir leur argent dans le secteur touristique. Les facteurs qu'elles ont énumérés font partie, à n'en pas douter, de véritables freins au développement de la branche touristique.

Chapitre XI : Les entreprises touristiques ayant participé à l'enquête de terrain

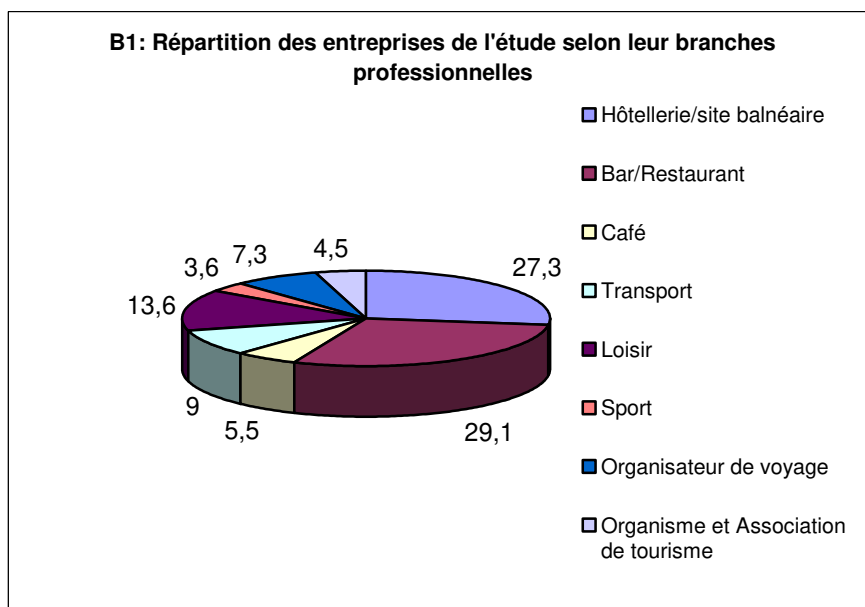
11.1 Rappel de la méthodologie

L'enquête a commencé par la préparation et la présentation d'une note méthodologique à laquelle succède son élaboration matérielle. Le dispositif qui suit a structuré le schème de l'étude consacrée aux entreprises touristiques. J'ai :

- e) sélectionné cinq départements géographiques parmi ceux qui réunissent les plus gros effectifs en organismes de formation et entreprises pourvoyeuses d'emplois sur les dix (10) existant dans le pays ;
- f) choisi un échantillon représentatif de 110 entreprises représentant 15% des 733 entreprises de tourisme enregistrées au Ministère du Commerce et dans le catalogue Haïti-Business;
- g) utilisé l'Internet pour la diffusion des questionnaires et sélectionné 6 enquêteurs (bac+4) des départements de sociologie et d'économie de l'Université d'État d'Haïti pour m'aider à administrer les questionnaires aux acteurs de l'industrie touristique qui, faisant partie de la population de l'enquête, ne peuvent être joints en raison du climat d'insécurité qui sévit dans le pays au moment de l'enquête ;
- h) sélectionné et réalisé des entretiens avec les chefs d'entreprises des filières touristiques et assimilées;
- i) élaboré une batterie de questions et préparé un guide d'entrevue formelle et informelle ;
- j) organisé des séances de formation et passé des instructions (consignes) aux enquêteurs sélectionnés;
- k) pris contact avec les entreprises sélectionnées ;
- l) planifié et réalisé des entrevues par téléphone, assuré la distribution et le remplissage participatif et à chaud du questionnaire à certaine catégorie de la population enquêtée pour laquelle l'usage de l'écrit fait défaut ;
- m) réalisé des entretiens avec certains responsables ou chef d'entreprise sur leurs mécanismes de recrutement;

11.2 Caractéristiques des entreprises de l'étude

La structuration de l'industrie touristique nationale fait apparaître une forte représentation des filières dont l'activité relève traditionnellement du tourisme, c'est le cas, par exemple, de l'hôtellerie, de l'organisme de voyage, des bars/restaurants (partie hôtellerie), des cafés et des associations touristiques. Tandis que, les entreprises dont une part de l'activité relève du tourisme sont faiblement représentées. Elles sont, pour l'essentiel, spécialisées dans le sport, le loisir et le transport. La répartition des entreprises touristiques selon leurs branches professionnelles permet de constater que l'hôtellerie et la restauration sont les deux grandes filières du tourisme au niveau national ayant fait partie de l'étude (Tableau B1 et figure B1). 27,3% des entreprises étudiées sont dans l'hôtellerie/site balnéaire, 29,1% évoluent dans la filière bar/restaurant, contre 4,0% qui sont dans le sport. Les activités liées au tourisme culturel représentent 13,6% du secteur tandis que les activités relatives à l'organisation du voyage se situent à 7,3%. L'hôtellerie et la restauration sont les filières dominantes de l'industrie touristique nationale. La prééminence des filières de l'hôtellerie et de la restauration trouve son explication historique dans la perception des responsables de ce qu'était l'industrie touristique. Dans les années 1950-1960, pour développer cette industrie, les premières mesures adoptées par les pouvoirs publics ont porté sur les infrastructures hôtelières, l'aménagement des sites balnéaires. Les autorités de l'époque, outre la volonté affichée pour faire de Port-au-Prince la plus grande capitale de la Caraïbe et la ville des Jets sets, ont manifesté un intérêt pour l'hygiène et la sécurité des aliments donc l'industrie de la bouche a trouvé toute sa place dans le dispositif législatif devant garantir l'épanouissement du tourisme national. Des concessions de terrains furent accordées à des groupes étrangers et les projets portés par des investisseurs locaux répondant aux critères préalablement définis ont été financés par la Banque Nationale de la République D'Haïti.



Fortement présentes dans les grandes agglomérations et dans les régions dotées des sites balnéaires, la restauration et l'hôtellerie, pivots de l'industrie touristique nationale, sont les filières du primo emploi et d'insertion pour certains jeunes sur le marché du travail. L'industrie touristique se caractérise, en grande partie, par des entreprises de petites tailles (tableau B2). 1,8% des entreprises ont plus de 50 salariés ce qui représente le plafond. Le plancher est constitué d'entreprises ayant moins de 10 salariés, soit un taux de 61,8%. Les entreprises ayant des effectifs de salariés réguliers situant dans les catégories de 20 à 29 salariés et de 30 à 39 salariés représentent respectivement 13,6% et 3,6% des entreprises étudiées. Les installations touristiques de taille moyenne et les multinationales créatrices d'emplois qui fonctionnaient au cours de la décennie 1970-1980 ont presque toutes fermé leurs portes au cours des 25 dernières années. La dernière en date fut le Club Med qui a fermé ses installations sur la Côte-des-Arcadins en 1989 suivi de la compagnie aérienne Air France qui a interrompu ces vols directs Port-au-Prince/Paris et Paris/Port-au-Prince.

Outre les salariés réguliers, certaines entreprises recourent aux travailleurs intérimaires pour réaliser des travaux ponctuels ou pour occuper des postes en période de grande affluence touristique (période estivale). Il a été permis de constater que la plupart des entreprises recourent à l'entraide familiale comme force de travail. Cette pratique est fortement présente dans les entreprises de moins de 10 salariés. et dans les zones rurales.

Tableau B2 : Répartition des entreprises de l'étude selon leurs tailles

Taille des entreprises	Fréquence	%
1 à 9 salariés	68	61,8
10 à 19 salariés	18	16,4
20 à 29 salariés	15	13,6
30 à 39 salariés	4	3,6
40 à 49 salariés	3	2,7
50 à 59 salariés	2	1,8
Total	110	100,9

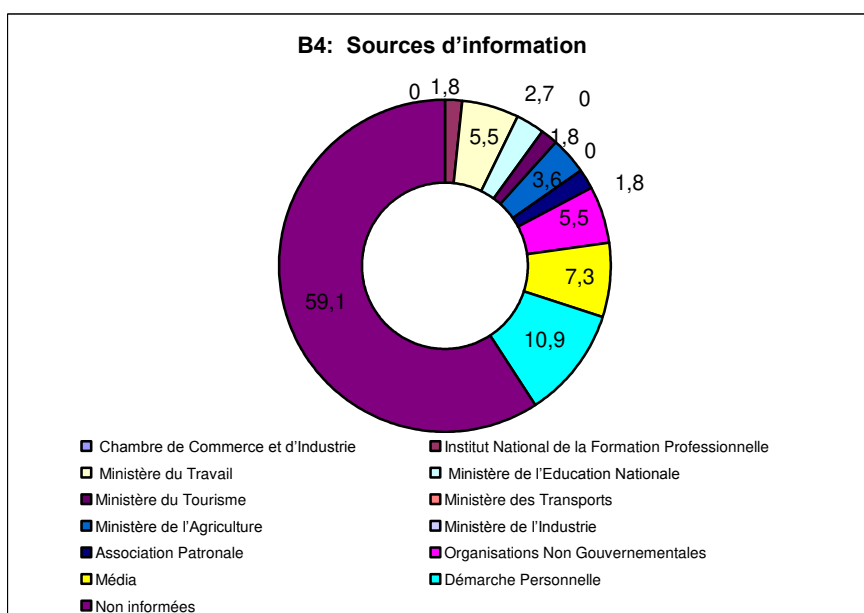
La plupart des entreprises sont relativement jeunes (tableau B3). 18,2% ont moins de trois ans d'exercice, 29,0% ont une expérience de fonctionnement de 3 à 5 ans contre 27,3% qui ont au moins dix ans de service. Les entreprises les plus anciennes ont diversifié leurs activités en ciblant des publics qui, jusque-là, ne faisaient pas partie de leurs clients tandis que celles qui sont plus récentes desservent un public de plus en plus jeune et moins argenté.

Tableau B3 : Classement des entreprises de l'étude en fonction de leur nombre d'années de fonctionnement

Année de Fonctionnement	Fréquence	%
1 à 2 ans	20	18,2
3 à 5 ans	32	29,0
6 à 9 ans	28	25,5
10 ans et plus	30	27,3
Total	110	100,0

11.3 Les entreprises et la politique de formation professionnelle

Les entreprises, dans leur grande majorité, n'ont ni accès aux informations liées au secteur de la formation ni au courant des politiques mises en œuvre dans le champ de la formation professionnelle par les pouvoirs publics (figure : B4). Seules 45 entreprises parmi les 110 entreprises de l'étude, soit 41% des unités touristiques déclarent avoir été informées de la politique publique de la formation professionnelle. Pour avoir accès aux informations relatives à la politique de formation professionnelle, les entreprises informées recourent à diverses sources. 1,8% des entreprises de la catégorie des unités touristiques informées s'orientent vers l'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP) afin de s'enquérir des informations fiables sur les politiques nationales de la formation professionnelle, 5,5% s'adressent au ministère des Affaires sociales et du Travail et 2,7% se réfèrent au ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle. 10,9% des entreprises investiguées utilisent leurs propres réseaux pour être informées de la politique publique relative à la formation professionnelle. Pour 7,3% des entreprises enquêtées, leurs informations proviennent des médias contre 5,5% qui sont au courant et prennent connaissance des politiques publiques en matière de formation professionnelle par le biais des Organisations Non Gouvernementales (ONG).



35,5% des entreprises de l'étude envoient leurs salariés en formation contre 64,5% qui ne le font pas. « *L'investissement formation n'est encore que très peu valorisé dans les entreprises et ne constitue pas un enjeu stratégique dans leur développement ou leur diversification.* »³⁸⁸ La possibilité pour qu'un salarié ait un stage de formation varie en fonction de l'emplacement géographique de l'entreprise dans laquelle il travaille. Plus l'entreprise est éloignée des grandes villes moins les salariés ont de la chance d'assister à des sessions de formation. Les entreprises implantées dans les grandes villes envoient plus de salariés en formation que celles situées dans les petites villes et zones rurales. Pour les entreprises qui organisent des stages de formation à l'intention de leurs salariés, 18,2% se trouvent dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince, 10,9% se situent dans les principales villes de province et 6,4% s'installent dans les petites villes et en zone rurale. Les données collectées auprès des 110 entreprises touristiques de l'étude permettent de constater que l'effet attractif de l'aire métropolitaine de Port-au-Prince se manifeste tant au niveau des investissements publics que de la formation des travailleurs. Les entreprises qui n'ont pas encore investi dans la formation de leurs salariés vont devoir le faire si elles ne veulent pas disparaître ou perdre des parts significatives de marché. Des associations de consommateurs commencent à se constituer et la concurrence vive observée sur le marché, notamment dans l'écotourisme et tourisme de la

³⁸⁸LAGATHU A. (2002). « Des orientations pour une politique de mobilisation de la formation continue au service du développement local » dans PENNEC S., *Former des adultes. L'université et les transformations de l'emploi*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, p. 212-213.

découverte, exigent que les entreprises aient à leur disposition des salariés de plus en plus formés.

Tableau B5 : Classement des entreprises en fonction de la participation des salariés à la formation continue

Participation	Fréquence	%
Aire Métropolitaine de Port-au-prince	20	18,2
Principales Villes de province	12	10,9
Petites Villes et Zone rurale	7	6,4
Non participation	71	64,5
Total	110	100,0

Avec la compétition et la montée de l'économie de l'immatériel, la maîtrise des savoirs apparaît comme un facteur déterminant de la compétitivité d'autant plus que « *le sort des entreprises, des travailleurs et des économies est maintenant largement fonction du développement, de l'acquisition et de l'utilisation des connaissances* »³⁸⁹. Les entreprises touristiques haïtiennes devraient investir dans la formation de leurs personnels et profiter de l'ouverture des marchés aux entreprises étrangères pour augmenter la compétence de la main-d'œuvre si elles veulent mieux se positionner sur le marché, trouver des solutions pour résister aux pressions concurrentielles et aux facteurs de l'environnement. Dans les petites entreprises haïtiennes, la formation continue des salariés est perçue comme une pénalité financière et une contrainte qui nuit au bon fonctionnement de l'entreprise quand un salarié part en formation. La diversification et l'intensification des activités dans l'industrie du loisir réclament, pour certains postes, une main-d'œuvre hautement qualifiée. Les entreprises haïtiennes, qui veulent conserver leurs parts de marché, doivent être réactives et avoir une politique de formation ambitieuse. Plusieurs pays de la Caraïbe notamment la République Dominicaine, la Jamaïque et les Bahamas, faisant du tourisme l'un des secteurs assurant leur développement économique, ont construit et possédé des centres de formation professionnelle et universitaire offrant des programmes de formation en tourisme. La République Dominicaine a pu se doter des ressources humaines en matière du tourisme grâce aux efforts déployés par le gouvernement et à la présence des entreprises multinationales du tourisme présentes sur le marché dominicain. Les firmes étrangères, l'État et les hôteliers dominicains participent à la formation des salariés du tourisme. Une politique qui encourage l'investissement étranger dans le tourisme en Haïti pourra non seulement contribuer à faire entrer les devises dans le pays mais aura également un effet structurant au niveau de la formation et du développement des ressources humaines. « *Les grandes firmes multinationales sont à la pointe de l'innovation et constituent, par leur*

³⁸⁹ GERA S., LEE-SING C., NEWTON K. (2001). " L'émergence d'une économie du savoir à l'échelle planétaire: dynamique et tendances " in LEFEBVRE L.-A., LEFEBVRE E., MOHNEN P., *la conduite des affaires dans l'économie du savoir*, Éd. Economica, Paris, p. 1.

implantation mondiale, un mode important de transmission de savoir dans les pays en développement. »³⁹⁰ Des investissements étrangers dans le tourisme haïtien sont nécessaires et peuvent contribuer à augmenter le niveau de compétence des professionnels du tourisme. « *Les filiales étrangères sont généralement mieux équipées que les entreprises locales pour fournir de la formation dans les pays en développement. Les filiales sont plus conscientes des besoins de formation et ont établi des systèmes de reconnaissance et de rétribution de l'acquisition de compétences.* »³⁹¹

11.4 Le financement de la formation des salariés

Il n'y a pas à proprement parler un système organisé de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage en Haïti même si la Constitution actuellement en vigueur confie à l'État et aux Collectivités territoriales la responsabilité dans ce domaine. Aucune obligation³⁹² contraignante n'est faite aux entreprises afin qu'elles puissent constituer un fonds destiné au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés. Au titre des dispositions réglementaires, aucune entreprise n'a l'obligation de constituer un fonds patronal de développement de la formation professionnelle. Le salarié du privé à qui un stage de formation rémunéré est attribué ne le doit qu'au bon vouloir du chef de l'entreprise et aux institutions soutenant la formation continue. 35,5% des entreprises de l'étude organisent des sessions de formation à l'intention de leurs salariés contre 64,5% qui n'ont aucun programme de formation. Les sources de financement (tableau 5) des 39 entreprises, qui ont des salariés ayant pris part à des sessions de formation, sont de quatre ordres. Pour 7,7% de ces entreprises (figure : B5), les stages de formation sont payés par les collectivités territoriales, l'État a pris en charge le coût de la formation pour 10,4% d'entre elles, contre 5,1% pour lesquelles les sessions de formation des salariés sont payées par des organisations³⁹³ non gouvernementales (ONG). Pour assurer la formation du personnel, 76,9% des 39 entreprises ayant une politique de formation ont dépensé et consacré leurs fonds propres au financement des stages et des

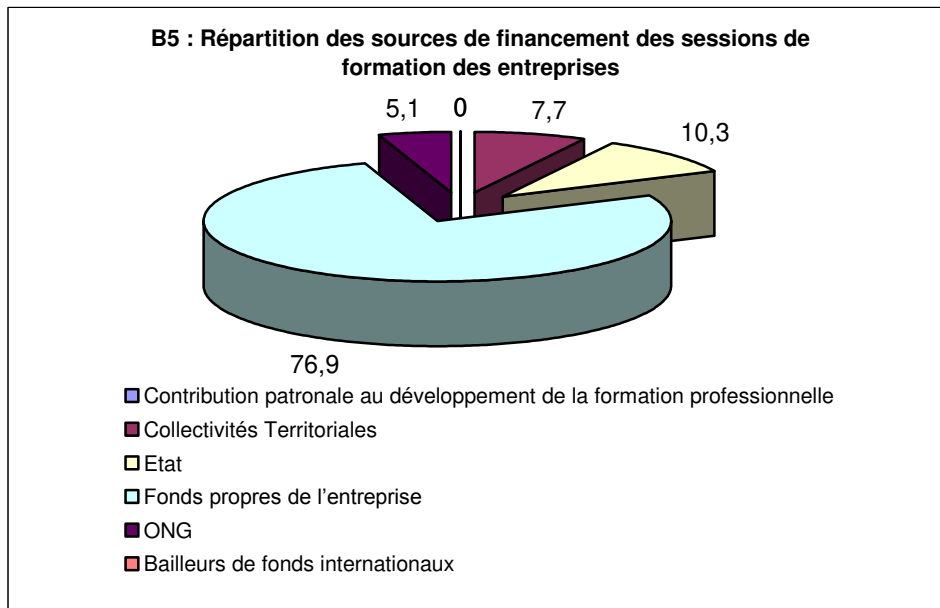
³⁹⁰ Banque Mondiale citée par THERY B. (2001). *Formation Professionnelle et Investissement Productif*, Direction Générale de la Coopération Internationales et du Développement, TIM Consultants, Paris, p. 48.

³⁹¹ Banque Mondiale citée par THERY B. (2001). *Op. cit.*, p. 48.

³⁹² Pour une entreprise commerciale qui cherche à maximiser ses profits et réduire ses pertes, « en l'absence de contrainte légale, le recours à la formation continue est liée à l'émergence, à l'horizon de décision économique de la firme, de nouveaux besoins en travail qualifié non satisfaits. Mais la formation continue n'est pas le seul moyen d'y répondre » (VERNIERES M. (1992). *Op. cit.*, p. 57.

³⁹³ Pour l'exercice fiscal 2007-2008, les ONG ayant remis leurs rapports d'activités à l'Unité de Coordination des Activités des ONG du ministère de la Planification et de la Coopération Externe ont montré que les Organisation Non gouvernementales ont reçu 8.674.093.090, 76 gourdes et ont investi 349.453.215,18 gourdes dans l'éducation soit 9,01% des fonds alloués à l'investissement. (Source : Ministère de la Planification et de la Coopération Externe (Décembre 2008). *Rapport Annuel sur les Activités des Organisations Non Gouvernementales*, Exercice Fiscal 2007-2008, UCAONG.

sessions de formation de leurs salariés. 71 entreprises soit 64,5% des entreprises participant à l'étude n'organisent aucune session de formation à l'intention de leurs salariés.



En ne disposant pas d'une enveloppe budgétaire pour financer les sessions de formation à l'intention de leurs personnels, certaines entreprises de l'étude semblent ne pas vouloir actualiser les compétences³⁹⁴ de leurs salariés, compenser et réduire les inégalités initiales en matière de formation de base de leurs salariés, mettre à jour les qualifications des actifs à faible niveau de qualification et maintenir leur employabilité. Un effort en vue de réduire les écarts en termes de capital cognitif au niveau du personnel peut faciliter de meilleures communications interpersonnelles et contribuer à l'intégration des personnes qui ont le sentiment d'être exclues lors des réunions de travail.

Certaines entreprises de l'étude, qui ne prennent aucune initiative pour développer par la formation le potentiel technique de leurs salariés faute d'une obligation légale d'allouer des fonds à la formation du personnel, croient que la responsabilité de l'employabilité des salariés est une affaire qui leur revient. Or dans une organisation qui se veut qualifiante, « l'employabilité se construit par la responsabilité partagée entre l'entreprise et le salarié »³⁹⁵. Faire endosser ou laisser aux salariés le soin de prendre eux-mêmes en charge tous les coûts

³⁹⁴ BOYER R. (2000). « La transformation professionnelle au cours de la vie. Analyse macroéconomique et comparaisons internationales », in GAURON F., *Formation tout au long de la vie*, La Documentation Française, Paris, pp. 89-122.

³⁹⁵ CHAMINADE R. (2005). RH et compétences dans une démarche qualité, AFNOR, Saint-Denis La Plaine, p. 467.

liés à leur formation pour occuper un poste de travail, c'est prendre le risque de perdre les salariés les plus motivés une fois qu'ils auront atteint une valeur marchande suffisante. Une telle attitude ne peut-être que pénalisante à long terme pour les organisations qui l'auraient adoptée. Des salariés mieux formés constituent un avantage concurrentiel pour l'entreprise. Au même titre que les investissements en outillage et en capital physique, les «*compétences, capacité d'apprentissage, créativité, image, réputation auprès des clients, qualité de l'organisation*»³⁹⁶ sont des actifs immatériels qui participent à la pérennité de l'organisation.

La performance d'une entreprise ne se décrète pas, elle se construit. Elle est acquise par l'adoption d'un management performant et la mise en œuvre d'une politique efficace de la formation de la main-d'œuvre. Pour la plupart des entreprises de l'étude, la politique de formation n'est pas une priorité et semble n'être pas considérée comme l'un des critères pouvant améliorer la performance si l'on tient compte du nombre restreint d'entreprises prestataires des services touristiques disposant des fonds propres réservés à la formation des salariés. En analysant les données recueillies, il y a lieu de constater que 71 entreprises enquêtées, soit 64,5%, n'ont pas une enveloppe budgétaire allouée à la formation et, comme de fait, elles n'envoient pas leurs salariés en formation. Parmi les 39 unités touristiques qui envoient leurs salariés en formation 9 d'entre elles, soit 23%, sont obligées de recourir aux ressources financières externes pour couvrir les frais liés à la formation de leurs salariés. À noter que les entreprises qui ont des plans de formation pour leurs salariés font partie des entreprises les plus importantes du pays. Dans une stratégie pour mieux se positionner et occuper des segments de marché importants, elles permettent à un nombre appréciable de leurs salariés d'avoir accès à des sessions de formation. En consacrant leurs fonds propres à la formation de leurs salariés, elles ne font pas des dépenses sans lendemain, mais bien des investissements qui visent à leur donner des capacités de réactivité tout en augmentant leurs compétences techniques et opérationnelles.

64,5% des entreprises haïtiennes étudiées dans le cadre de ce travail ne sont pas des consommatrices de formation. Elles sont nombreuses à ignorer le caractère stratégique de la formation, même si ce constat est géographiquement contrasté. Plus l'entreprise est éloignée d'un centre urbain important moins elle manifeste d'un intérêt particulier pour la formation du

³⁹⁶ MOATI P. « La redéfinition du métier du banquier des entreprises dans une économie fondée sur la connaissance », in GUILHON B. et LEVET J.-L. (Sous la direction de). De l'intelligence économique à l'économie de la connaissance, Économica, Paris, p. 98.

personnel. La programmation des actions de formation ne fait pas partie de la culture managériale de la plupart des chefs d'unités touristiques de l'étude. Or, sans un plan de formation cohérent et des sources de financement sûres, tenant compte du niveau du personnel et de la compétition régionale, les entreprises touristiques nationales auront certainement des difficultés pour améliorer leur performance et faire face à la compétition insulaire. Le capital humain constitue un avantage stratégique pour les entreprises dans la compétition internationale. En ce sens, la formation, quand elle vise à apporter des réponses à des problèmes bien identifiés, apparaît comme une stratégie efficace en vue d'améliorer les compétences techniques et organisationnelles d'une entreprise. La formation est un investissement économique même s'il faut reconnaître qu'elle ne peut, à elle seule, résoudre et assurer la bonne marche des entreprises qui sont confrontées à des problèmes multiples. Le recours à la formation, au niveau d'une organisation commerciale, n'a véritablement de sens que si elle poursuit des objectifs qui sont conformes à la politique de développement des ressources humaines et si elle permet l'adaptation des structures de l'entreprise aux exigences de l'environnement et augmente son attitude à résister aux pressions concurrentielles. Les unités touristiques nationales, qui organisent des actions de formation pour leurs personnels, inscrivent ces actions dans une stratégie de rendement. Dans une perspective économique, elles visent à permettre aux salariés d'acquérir les compétences susceptibles d'améliorer leurs capacités professionnelles afin qu'ils puissent les aider à avoir des gains de productivité et d'efficacité. Ces gains sont indispensables à l'accomplissement des missions et priorités que les entreprises se sont fixées.

Les plans de formation des entreprises, qui consacrent des fonds à la formation professionnelle du personnel, s'appuient globalement sur l'hypothèse que la compétence est un outil stratégique à mobiliser pour favoriser leur développement organisationnel et faciliter leur rayonnement. Certaines actions programmées dans les plans de formation des entreprises étudiées ont pour finalité de permettre à ces organisations d'être plus dynamiques, améliorer leur gestion afin qu'elles puissent divorcer d'avec les pratiques dépassées, ce, pour ne pas avoir des ennuis avec les inspecteurs de la Direction Générale des Impôts (DGI) qui leur reprochent trop souvent d'avoir recours à des pratiques non conformes aux normes de gestion financière d'une structure moderne.

La politique de formation appliquée par certaines unités touristiques les mieux cotées, dans un contexte général d'amélioration de la performance organisationnelle, vise à augmenter

la compétence et développer le sens de responsabilité des salariés afin qu'ils puissent remplir les missions qui leur sont confiées. Les entreprises les plus cotées veulent avoir l'efficacité à travers leurs plans de formation. La plupart des responsables interrogés disent, tenant compte de leurs objectifs, rechercher la synergie entre les diverses compétences individuelles dont disposent leurs entreprises pour pouvoir atteindre la performance organisationnelle. Cette performance, selon les dirigeants, doit permettre l'intégration de la bonne personne à la bonne place au bon moment. Un manager d'un grand hôtel de Pétion-Ville qui est proche de la retraite, expliquant ses pratiques de travail, déclare, avec l'expérience qui est la sienne, qu'il fait *«actuellement la promotion du travail en équipe, la réduction des niveaux hiérarchiques, l'extension des délégations car une plus grande polyvalence peut faciliter le développement des capacités opérationnelles de l'entreprise et fait d'elle une organisation apprenante»*. Ce manager qui a vécu aux États-Unis se différencie de la plupart des entrepreneurs opérant sur le marché qui n'envisagent pas de faire de délégation de pouvoir et ne voient pas la nécessité à ce que leurs entreprises puissent devenir des entreprises apprenantes. Cet homme d'affaire qui se distingue de ses collègues hôteliers a intérêt à maintenir et faire de la participation un outil efficace afin de mobiliser toutes les potentialités et compétences disponibles en vue d'améliorer le rendement de son entreprise. Il est rare dans les pratiques entrepreneuriales haïtiennes de trouver un entrepreneur qui veut faire de son entreprise une unité apprenante.

Étant donné que l'efficacité des actions entreprises par une organisation dépend, en partie, du degré de compétence du personnel impliqué dans la réalisation de ses initiatives et de son aptitude à reconnaître le changement et à s'y adapter avant qu'il ne soit pas déjà trop tard, le style de management développé par ce responsable proche de la retraite peut être payant à long terme pour son hôtel dans un contexte national accusant un déficit criant en termes de ressources humaines. Il y a lieu de noter qu'une entreprise qui développe des stratégies efficaces pour composer avec l'environnement politique, économique, social et technologique (EPEST) dans lequel elle s'insère se positionne mieux et trouve toujours les moyens ou les possibilités pour anticiper les contretemps de ce dernier.

11.5 La performance des salariés vue par les chefs d'entreprise

Selon le statut, la performance des salariés est diversement appréciée par les chefs d'entreprises. Au vu des lectures des patrons, 18% des cadres sont excellents dans leurs fonctions contre 14% pour les agents de maîtrise et 12% pour les ouvriers. 20% des cadres sont

considérés comme des salariés qui font très bien leur travail contre 17% pour les agents de maîtrise et 10% pour les ouvriers. 25% des cadres ont bien réalisé leur travail contre 15% pour les agents de maîtrise et 18% pour les ouvriers. 41% des ouvriers sont passablement appréciés par les patrons pour le travail qu'ils réalisent, contre 36% pour les agents de maîtrise et 8% pour les cadres. Il y a un taux élevé de non-réponse pour les trois catégories de salariés, soit 39% pour les cadres contre 28% pour les agents de maîtrise et 29% pour les ouvriers. L'échelle d'appréciation de la performance des salariés par les chefs d'entreprise permet de constater que la moyenne pour les catégories de salariés notés «excellent » est de 14,7%, la moyenne de ceux qui sont très bien notés est de 15,7%. 19,3% des employés sont moyennement notés et 23,3% sont passablement notés. La non-réponse accuse une moyenne de 32%. La moyenne des salariés dont la performance est jugée excellente est inférieure à la moyenne de ceux dont la performance est qualifiée de passable. La moyenne de ceux dont la performance est estimée bien est supérieure à ceux dont la performance est très bien appréciée. Globalement, en analysant la grille d'appréciation des patrons, on peut dire que la performance des salariés varie en fonction de leur statut socioprofessionnel dans l'entreprise. Le taux d'appréciation de la performance, au vu des employeurs, est plus faible pour les ouvriers. Ici, la performance des salariés doit être prise pour ce qu'elle est dans le prisme du percepteur (patron) et elle doit être située dans son contexte (évaluation d'un salarié par son patron). On remarque que la moyenne cumulée des pourcentages des trois premiers échelons de la grille d'appréciation allant de bien à l'excellent ne dépasse pas 50% ; elle accuse un taux de 49,7%. Aux yeux des patrons ayant répondu à la question liée à la performance des salariés, globalement, la performance des salariés est sensiblement proche de la moyenne si l'on se réfère à la moyenne cumulée des trois premières lignes du tableau exprimant l'appréciation de la performance des salariés par les patrons.

Tableau B5 – 1 : Echelle d'appréciation de la performance des salariés selon les points de vue des chefs d'entreprise

Echelle d'appréciation	Cadres	Agents de Maîtrise	Ouvriers	Moyenne
Excellent	18%	14%	12%	14,7
Très bien	20%	17%	10%	15,7
Bien	25%	15%	18%	19,3
Passable	8%	36%	41%	23,3
Non réponse	39%	28%	29%	32,0

Même si la performance des salariés est perçue par les chefs d'entreprises comme moyennement satisfaisante, ils ne sont pas nombreux à disposer des fonds destinés à la

formation des salariés. Parmi les 39 entreprises qui envoient leurs salariés en formation, 51% de ces unités touristiques sont situées dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince contre 31,0% dans les principales villes de province et 18,0% dans les petites villes et zones rurales. À noter que 64,5% des entreprises enquêtées ne développent pas des actions de formation à l'intention de leurs salariés. Le faible niveau de qualification des salariés de certaines entreprises n'est pas sans conséquence sur la performance de ces entreprises.

Le faible niveau de performance par catégorie de salariés doit être également recherché dans la défaillance de certaines entreprises et qui sont incapables d'assurer un réel apprentissage aux nouvelles recrues sur leurs lieux de travail. Les anciens salariés, qui sont sensés transmettre leurs savoirs expérientiels aux personnes fraîchement embauchées, ne se sentent pas tous dans l'obligation de le faire et ceux qui le font n'ont pas toute l'habilité requise. Certains salariés expérimentés résistent à l'idée selon laquelle ils doivent, de fait, exercer la fonction de maître d'apprenti pour les nouvelles recrues. Ce refus de collaborer et d'assurer la formation des jeunes fraîchement recrutés constitue un obstacle pour l'entreprise quand on sait que l'«*apprentissage, étant une filière de formation initiale*»³⁹⁷, est un atout susceptible d'aider les entreprises ayant de faibles ressources financières à accroître les compétences réelles de leurs jeunes salariés sans dépenser des frais supplémentaires.

11.6 L'évaluation des compétences collectives dans les entreprises

Les compétences individuelles et collectives au sein de certaines entreprises sont faibles. Elles n'ont pas su développer leurs capacités collectives par la mobilisation des salariés dans la recherche de solutions à des problèmes concrets. La déficience en matière de partage des expériences fragilise certaines entreprises au point que si un salarié titulaire d'un poste est en vacances, les responsables ont souvent des difficultés pour le remplacer. Les patrons de ces entreprises imputent ces difficultés au fait que certains salariés ne veulent pas coopérer avec leurs collègues. Étant moins enclins à coopérer avec leurs collègues, les salariés qui occupent les postes les plus appréciés veulent jalousement garder leurs postes pour être indispensables à l'entreprise vu que les compétences techniques spécifiques sont rares dans certaines zones où sont implantées la plupart des entreprises. «*Certains employés sont conscients de leurs*

³⁹⁷ DUTREIL R. (2003). *Moderniser l'apprentissage : 50 propositions pour former plus et mieux*, ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Paris, p. 46.

*expériences et de leur valeur marchande, ils ne veulent pas négocier avec les nouveaux. »*³⁹⁸ Or un nouvel arrivant dans l'entreprise peut être une occasion qui se présente à cette unité de production de service lui permettant d'identifier ses forces et ses faiblesses et de réaliser du transfert du savoir-faire. Ce moment est « *révélateur de l'aptitude de l'entreprise à capitaliser et à transmettre ses compétences* »³⁹⁹. La résistance observée chez certains salariés dans le partage de leurs expériences avec des jeunes qui veulent assurer leur employabilité apparaît comme une stratégie de rétention des savoir-faire acquis au sein de l'organisation. Ils veulent être indispensables en évitant le transfert de compétence. En refusant de partager leurs savoirs expérientiels avec les jeunes recrues, les salariés expérimentés réduisent l'extension du capital humain spécifique de l'entreprise et nuisent, par ainsi, à l'efficacité de celle-ci. « *Les routines défensives* »⁴⁰⁰ des salariés les mieux pourvus en capital humain spécifique constituent un frein à l'apprentissage organisationnel et empêchent, du même coup, une remise en question de certaines pratiques qui peut être bénéfique pour la bonne marche des entreprises.

L'entreprise efficace est une entreprise qui, armée des outils nécessaires lui permettant d'identifier les talents, est en mesure de trouver la complémentarité entre les différentes compétences individuelles dont elle dispose. L'entreprise qui n'arrive pas à fédérer de façon optimale les différentes compétences qui sont à sa disposition a du mal à atteindre ses objectifs globaux et spécifiques. Le facteur humain est de plus en plus l'élément déterminant de la croissance et de la compétitivité. En ce sens, pour retrouver leur efficacité⁴⁰¹ et obtenir une part de marché importante, les entreprises touristiques en Haïti ne peuvent faire l'économie du management stratégique de leurs ressources humaines. Elles ont intérêt à rechercher de meilleure synergie entre les différentes expertises individuelles dont elles disposent.

L'évaluation des compétences collectives de la plupart des entreprises laisse apparaître des déficiences importantes (tableau B6 et Graphique : B6). 41% des entreprises sont faiblement notées en ce qui a trait à l'accomplissement des responsabilités partagées, 25% sont moyennement appréciées et 34% sont fortement appréciées. 49% des entreprises reconnaissent

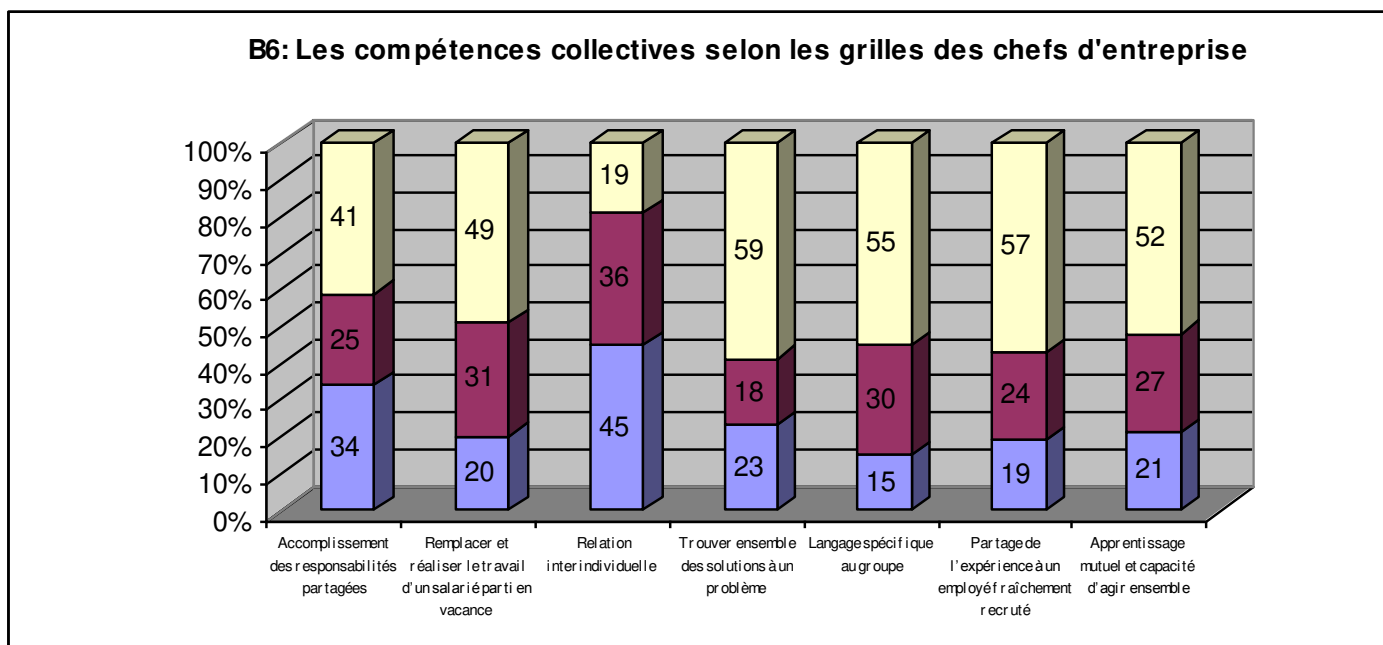
³⁹⁸ Déclaration tenue par Jean Marcel gérant de restauration au cours d'un entretien téléphonique en date du 25 août 2008.

³⁹⁹ DARVOGNE C. et NOYE D. (2000). *Organiser le travail pour qu'il soit formateur. Quels dispositifs mettre en œuvre ?*, 3^{ème} édition (s), INSEP CONSULTING Éditions, Paris, p. 96.

⁴⁰⁰ CALORI R. « Philosophie et développement organisationnel : dialectique, agir communicationnel, délibération et dialogue » dans DURAND R. (sous la direction de) (2002). *Développement de l'organisation. Nouveau x regards*, Économica, Paris, p. 203.

⁴⁰¹ AMAN A. (12/11/2001). La formation intégrée, méthode de gestion des compétences : expérimentation dans une organisation publique marocaine, thèse de doctorat de sciences de gestion de l'Université Lumière Lyon 2, <http://cybertheses.francophonie.org>, consulté le 27 juin 2008.

que le remplacement et la réalisation du travail d'un salarié qui est parti en vacances constituent leur point faible alors que pour 20% des entreprises de l'étude la réalisation du travail d'un salarié qui part en vacances constitue un problème mineur. La relation interindividuelle est un point fort pour 45% des entreprises tandis que pour 19% d'entre elles, la relation individuelle est leur point faible. Trouver ensemble des solutions à un problème est la faiblesse de 59% des entreprises interrogées contre 23% pour lesquelles il en représente leur force. 55% des entreprises considèrent qu'un langage spécifique au groupe est leur faiblesse alors que pour 15% d'entre elles le langage spécifique est leur force. Partager de l'expérience avec un employé fraîchement recruté est la faiblesse de 57% des entreprises. Le partage de l'expérience avec de nouveaux embauchés représente un problème moyen pour 24% des unités touristiques contre 19% pour lesquelles cela constitue un avantage. L'apprentissage mutuel et la capacité d'agir ensemble sont la faiblesse de 52% des entreprises alors qu'ils sont la force de 21% des unités touristiques de l'étude.



Si les interactions entre les différents types de compétences individuelles au niveau des unités prestataires des services touristiques étaient suffisamment développées, elles auraient pu faire naître une synergie aboutissant à des compétences collectives qui deviendront la propriété spécifique de ces entreprises. Des efforts de capitalisation des expériences et de bonnes pratiques au sein des entreprises pourraient contribuer à faire naître des synergies entre les différentes compétences individuelles. Si certaines entreprises déploient des efforts pour se

doter en compétences collectives qu'elles ont besoin, elles peuvent mieux se positionner sur le marché national.

Les problèmes communs au niveau d'une organisation ne se résolvent pas en recourant aux solutions individuelles. Les dirigeants qui veulent développer les structures de leurs organisations recherchent toujours la synergie entre les différents membres qui composent leurs institutions. Comme l'ont écrit Bergaglia F. et Delair J., « *créer les conditions d'une bonne alchimie entre les membres d'un collectif peut s'avérer plus efficace pour le résultat final qu'un travail trop systématique sur chacun des ingrédients* »⁴⁰². La compétence organisationnelle est le produit d'un vrai mixage entre les savoirs, les ressources et les compétences individuelles. Elle est le fruit d'une coopération entre les diverses compétences que possède une entreprise.

Les compétences individuelles que possèdent les entreprises, avec un style de management prenant en compte les schémas comportementaux individuels et encourageant la coopération et le travail en équipe, pourraient contribuer à dégager une représentation collective facilitant la résolution des problèmes afin de permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs et leurs missions. « *Face à la complexité des problèmes à résoudre, des situations à diagnostiquer, des innovations à promouvoir, il est nécessaire que les référentiels individuels convergent vers un référentiel commun, vers la constitution "d'un espace de problème" partagé.* »⁴⁰³ Le travail en équipe peut faciliter les échanges d'expériences entre les responsables et les salariés des entreprises enquêtées. Ces échanges et interactions entre les membres du personnel pourraient faciliter des lectures réalistes et faire naître des compréhensions réciproques nécessaires à la résolution des problèmes collectifs, voire organisationnels. L'adoption d'une culture de travail recherchant des solutions communes sans nier les potentialités individuelles en vue d'arriver à une lecture partagée et réaliste des problèmes est un avantage concurrentiel pour les entreprises qui « *sont des communautés de pratiques au sein desquelles se développe et se légitime un apprentissage situationnel.* »⁴⁰⁴ Pour atteindre la performance, les unités touristiques ont besoin des échanges créatifs entre les différents individus qui les composent. Au niveau de certaines entreprises, l'effort a été mis, de

⁴⁰² BERGAGLIA F. et DELAI J. (2003). *La dynamique de l'esprit collectif*, Éditions d'Organisation, Paris, p. 220.

⁴⁰³ LE BOTERF G. (2004). *Construire les compétences individuelles et collectives, les réponses à 90 questions*, 3^{ème} éd., Éditions d'organisation, Paris, p. 181.

⁴⁰⁴ CÔTE M. et MALO M.-C. (2002). *La gestion stratégique. Une approche fondamentale*, Gaëtan morin éditeur, Québec, p. 313.

préférence, sur les capacités et les possibilités de contact de quelques-uns en négligeant la capacité attractive des entreprises comme l'expression directe d'une volonté de mobiliser des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles autour d'un projet commercial qui doit être efficace et rentable. Ce choix a de répercussion sur le travail coopératif au sein de certaines entreprises enquêtées.

11.7 Les difficultés de recrutement

Les données collectées auprès des unités touristiques enquêtées prouvent qu'elles ont des difficultés pour recruter des salariés du fait que le profil des postulants, dans bien des cas, ne correspond pas aux exigences des postes vacants. Les catégories de personnel pour lesquelles les entreprises ont plus de difficultés à recruter sont de trois ordres. 7,3% des entreprises n'arrivent pas à pourvoir les postes de cadres supérieurs vacants, ce taux est de 54,5% pour les cadres intermédiaires et agents de maîtrise contre 38,2% pour les ouvriers qualifiés.

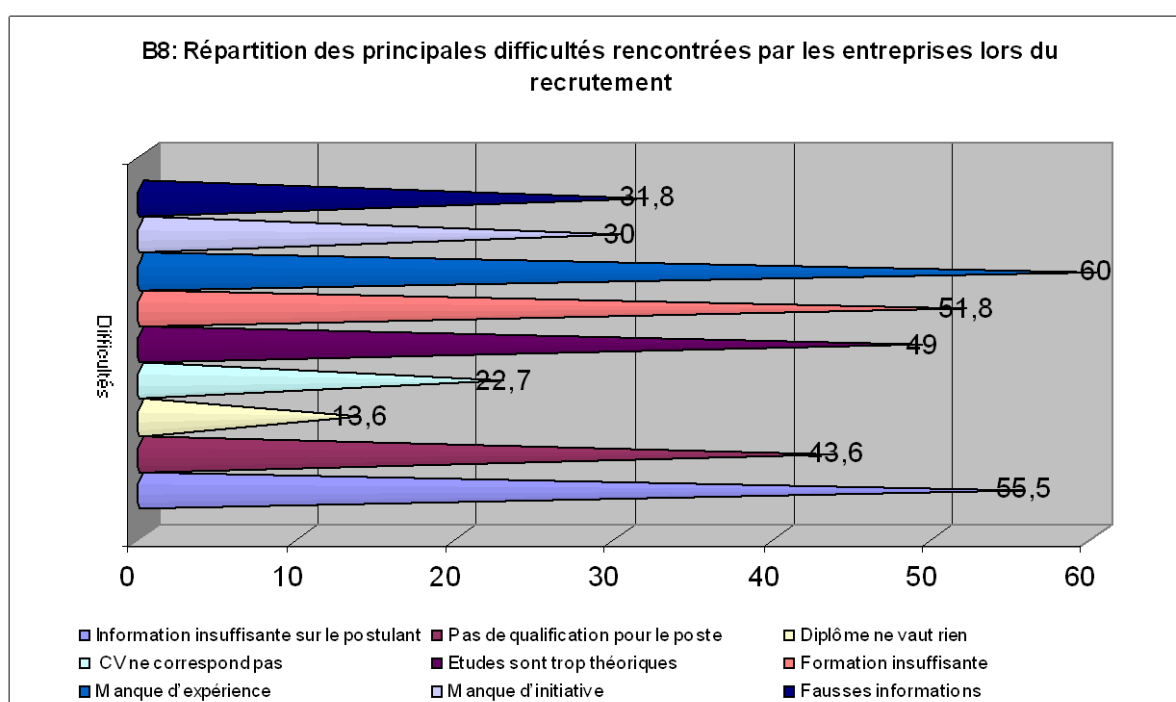
Tableau B7 : Les catégories de personnel dont les entreprises ont plus de difficulté à recruter

Catégories de personnel	Fréquence	%
Cadre supérieur	8	7,3
Cadre Intermédiaire/Agent de maîtrise	60	54,5
Ouvrier qualifié	42	38,2
Total	110	100,0

Les entreprises n'ont pas une connaissance suffisante du système national de formation et ne possèdent pas des informations complètes sur les demandeurs d'emploi (tableau B8 et graphique : B8). 55,5% des entreprises déclarent n'avoir pas des informations suffisantes sur les postulants aux emplois disponibles, 51,8% des entreprises affirment que les demandeurs d'emploi qu'elles reçoivent ont une formation insuffisante pour le poste sollicité. 49,0% des chefs d'entreprises estiment que les études des candidats sont très théoriques contre 60% pour qui les demandeurs n'ont pas acquis les expériences nécessaires pour occuper le poste à pourvoir. 31,8% des entreprises enquêtées déclarent avoir été en présence d'un demandeur d'emploi qui fournit de fausses informations afin d'accéder à l'emploi disponible tandis que 30% des dirigeants des entreprises de l'étude déclarent avoir été confrontés à des difficultés dues au manque d'initiative des candidats.

Tableau B 8 : Répartition des principales difficultés rencontrées par les entreprises lors du recrutement

Difficultés	Fréquence	%
Information insuffisante sur le postulant	61	55,5
Pas de qualification pour le poste	48	43,6
Diplôme ne vaut rien	15	13,6
CV ne correspond pas	25	22,7
Études sont trop théoriques	54	49,0
Formation insuffisante	57	51,8
Manque d'expérience	66	60%
Manque d'initiative	33	30
Fausses informations	35	31,8



12 entreprises soit 10,9% des unités touristiques ont au moins un salarié d'origine étrangère (tableau B9). Il y a trois facteurs (tableau B10) qui poussent les entreprises à faire appel à la main-d'œuvre étrangère :

- 1- le besoin qui se fait sentir de détenir au sein de l'entreprise des compétences linguistiques ;
- 2- la nécessité pour l'entreprise de posséder des compétences de haut niveau ;
- 3- la nécessité de respecter des obligations contractuelles.

Parmi les entreprises faisant appel à la main-d'œuvre étrangère, 16,7% recourent aux étrangers au titre des obligations contractuelles ou partenariales, 16,7% pour maintenir le multilinguisme au sein de l'institution, 66,6% pour avoir des compétences de haut niveau. Il est

à noter que 98 entreprises de l'étude, soit 89,1%, n'ont aucun salarié d'origine étrangère. Les entreprises faisant appel aux salariés d'origine étrangère sont pour la plupart des entreprises qui desservent une clientèle étrangère haut de gamme. Les propriétaires de ces entreprises sont, souvent, d'origine étrangère ou ont vécu à l'étranger.

Les salariés étrangers apportent leurs expertises dans des postes où il y a de la difficulté à recruter (tableau B11). C'est le cas de l'administration des unités touristiques qui représente un taux de 16,7%, la cuisine internationale accuse un taux de 16,7%, le marketing indique un taux de 41,6%, les postes liés au projet innovant connaissent un taux de 25,0%.

11.8 Programmes de formation et besoins des entreprises

En analysant les points de vue exprimés par les chefs d'entreprises, il y a lieu de noter que l'appariement entre les programmes de formation et les besoins des entreprises n'est pas globalement satisfaisant (tableau B12). 1,8% des chefs d'entreprises disent être convaincus qu'il y a une relation entre les programmes de formation enseignés dans les centres de formation et les besoins des entreprises. 17,3% des responsables d'entreprises estiment qu'il y a, en majeure partie, de relation entre les programmes des centres de formation et les besoins des entreprises contre 40,0% des responsables d'entreprises qui affirment qu'il n'y a pas de relation entre les programmes des centres de formation et les besoins des unités touristiques.

Globalement, les chefs d'entreprises ne sont pas satisfaits des programmes enseignés dans les centres de formation. La grille de lectures des patrons fait apparaître la nécessité de réformer le champ de la formation professionnelle, si l'on tient compte que les entreprises, à côté du besoin de profits, sont des unités de production de service et de création d'emplois. En observant la grille de lectures des chefs d'entreprises l'on s'aperçoit que les patrons ont une représentation plutôt négative des programmes de formation enseignés dans les centres de formation (tableau B13). 22,7% des dirigeants des entreprises estiment que les programmes de formation enseignés dans les centres fréquentés par les étudiants qu'ils ont recrutés sont traditionnels, 36,4% affirment que les programmes de formation sont déconnectés des activités économiques contre 31,8% pour qui les programmes enseignés sont éloignés des besoins et priorités des entreprises. 25,5% des responsables des unités touristiques voient les programmes de formation comme étant trop spécialisés au regard du segment du marché qu'ils occupent et

la clientèle qu'ils desservent, 12,7% jugent que les programmes de formation sont satisfaisants contre 20,0% pour qui les programmes sont peu satisfaisants.

Tableau B13 : Les programmes de formation selon la grille de lectures des employeurs

Grille de Lectures	Fréquence	%
Traditionnel	25	22,7
Déconnecté des activités économiques	40	36,4
Trop spécialisé	2	1,8
Eloigné des besoins des entreprises	35	31,8
Trop généraliste	28	25,5
Satisfaisant	14	12,7
Peu satisfaisant	22	20,0
Machine à fabriquer des chômeurs	32	29,1

11.9 Relations partenariales entre les entreprises et les centres de formation

Les relations partenariales entre les entreprises et les organismes de formation ne sont pas trop développées. À l'échelle nationale, surtout dans les zones reculées, bon nombre de chefs d'entreprises n'accordent pas une grande importance aux organismes de formation qui forment des gens pour la filière dans laquelle évoluent leurs entreprises. Comme le montre le tableau B14, seulement 5,5% des entreprises de l'étude nouent des relations partenariales avec les organismes de formation contre 94,5% qui n'établissent aucune relation de partenariat avec les organismes de formation. Les entreprises ayant des relations de partenariats avec les institutions de formation se situent, en grande partie, dans l'aire métropolitaine de Port-au-prince. Elles font partie des entreprises du tourisme les plus importantes du pays. Celles qui s'implantent dans les zones rurales et desservent une clientèle peu exigeante n'ont aucun partenariat avec les centres de formation. Or l'établissement des relations privilégiées entre les entreprises et les organismes de formation pourrait diminuer les tracasseries auxquelles font face certaines entreprises pour recruter les salariés dont elles ont besoin. L'entreprise qui noue des relations partenariales avec les institutions de formation pourrait éviter certains problèmes lors du recrutement en disposant des outils leur permettant d'accueillir, dans de meilleures conditions, des jeunes talentueux doués de l'imagination et dotés des capacités éprouvées en vue d'apporter *«une assurance raisonnable quant à l'atteinte des objectifs de l'organisation.»*⁴⁰⁵

⁴⁰⁵ INSTITUT DE L'AUDIT INTERNE (2005). *Le management des risques de l'entreprise. Cadre de référence. Techniques d'application*, trad., Éditions d'Organisation, Paris, p. 5.

11.10 La politique de la formation professionnelle vue par les chefs d'entreprises

La majorité des employeurs du secteur touristique ont une perception négative des politiques mises en œuvre dans le champ de la formation professionnelle par l'État (tableau B15). Pour 6,4% des chefs d'entreprises, les objectifs poursuivis par les politiques publiques dans le champ de la formation professionnelle sont clairs. 10,9% des responsables des unités touristiques questionnés avouent que les objectifs poursuivis par les pouvoirs publics dans le secteur de la formation professionnelle sont imprécis contre 70,9% qui dénoncent l'absence de négociation préalable avec le monde de l'entreprise avant l'élaboration des politiques publiques dans le champ de la formation professionnelle. 36,4% des patrons déplorent le fait que des fonds publics sont alloués à des filières jugées non prioritaires pour l'économie nationale. La grille de lectures des employeurs fait apparaître la nécessité de définir une politique de formation qui prend en compte les préoccupations et les besoins du secteur de la production si l'objectif affiché est la réduction du taux du chômage et l'accroissement des activités créatrices d'emplois dans le pays.

11.10.1 Les solutions des entreprises pour répondre au besoin de la formation du personnel

Les problèmes identifiés au niveau des entreprises vont de l'innovation technologique et organisationnelle à l'innovation commerciale et sociale. Outre ces problèmes, les entreprises ont des difficultés pour recruter des professionnels, quand elles le désirent. Les dirigeants des unités touristiques étudiées envisagent de recourir, au moment opportun, à diverses solutions pour répondre aux besoins de formation du personnel (tableau B16). 29,1% des responsables des unités touristiques optent pour la formation sur le tas comme stratégie en vue de juguler le problème de la formation du personnel contre 3,6% qui prévoient d'envoyer leurs salariés en stages de formation chez leurs fournisseurs. 13,6% des entreprises entendent confier la formation de leurs salariés aux centres nationaux de formation, 2,7% optent pour les stages de formation à l'étranger. 5,5% des patrons veulent faire appel à des ressources humaines étrangères pour former le personnel sur place tandis que 4,5% disent vouloir s'orienter vers des spécialistes pour assurer la formation du personnel d'encadrement tandis que 18,2% priorisent le débauchage des travailleurs expérimentés chez leurs concurrents. 10,0% des chefs d'entreprises pensent pouvoir recruter des gens travaillant dans les branches professionnelles apparentées à leurs filières professionnelles contre 5,5% des entreprises qui souhaitent créer et renforcer leurs propres centres de formation (formation en interne). 7,3% des responsables des entreprises n'ont pas répondu à cette question.

Tableau B16 : Les solutions envisagées par les chefs d'entreprise en vue de répondre aux besoins de formation du personnel

Solutions préconisées	Fréquence	%
Formation sur le tas	32	29,1
Stage de formation chez les fournisseurs	4	3,6
Stage de formation dans les organismes nationaux	15	13,6
Stage de formation à l'étranger	3	2,7
Formateurs étrangers venant former le personnel sur place	6	5,5
Appel aux spécialistes pour former le personnel d'encadrement	5	4,5
Débauchage du personnel qualifié chez les concurrents	20	18,2
Recrutement des gens travaillant dans les la branches professionnelles apparentées	11	10,0
Création et renforcement de centre interne de formation	6	5,5
Non réponse	8	7,3
Total	110	100,0

11.10.2 Préconisations des employeurs pour augmenter les compétences dans la branche du tourisme

Globalement, les professionnels haïtiens du tourisme reconnaissent que la branche est confrontée au problème de compétence et voient la nécessité d'augmenter les capacités des travailleurs dans l'industrie touristique (tableau B17). Afin d'élever le niveau des compétences des salariés, 20% des employeurs interrogés affirment qu'il faut faciliter ou encourager les investissements des entreprises étrangères et firmes multinationales dans le secteur du tourisme, 14,5% misent sur le développement de la coopération interrégionale, 25,5% prônent la restructuration de la branche, 31,8% font apparaître la nécessité de rapprocher les programmes de formation des besoins des entreprises contre 8,2% qui privilégient la négociation entre les organismes de formation et les entreprises.

Tableau B17 : Les suggestions des employeurs pour augmenter le niveau des compétences du personnel de la branche professionnelle du tourisme

Suggestions des employeurs	Fréquence	%
Faciliter les investissements des firmes multinationales	22	20
Développer la coopération interrégionale	16	14,5
Restructurer la branche professionnelle	28	25,5
Rapprocher les programmes de formation des besoins des entreprises	35	31,8
Négociation entre les organismes de formation et les entreprises	9	8,2
Total	110	100,0

Les programmes de formation, globalement, ne répondent pas toujours au besoin des entreprises. La plupart des chefs d'entreprises ont des difficultés quand ils veulent recruter des

professionnels qualifiés pour pourvoir à certains postes vacants (tableau B18). Face à ces difficultés, les chefs d'entreprises, ayant participé à l'étude, préconisent diverses solutions. 3,1% des chefs d'entreprises touristiques enquêtées proposent la conception et l'enseignement des programmes de formation en réponse à des projets d'entreprise, 9,1% prônent et réclament plus de souplesse dans les programmes de formation, 25,5% prescrivent comme solution le dialogue entre les centres de formation et les associations professionnelles, 54,5% réclament la création d'un observatoire de l'emploi de la qualification. 11,8% des dirigeants des entreprises estiment qu'il est impérieux d'organiser des rencontres avec les associations des salariés, 9,1% conseillent à ce qu'on puisse procéder à l'intégration des représentants de l'appareil de formation dans les cellules de prévisions et de stratégies économiques du pays, 48,2% optent pour la création d'une commission paritaire consultative sur la formation professionnelle.

11.10.3 Les entreprises et la gestion prévisionnelle des compétences

Les entreprises, dans leur grande majorité, n'adoptent pas la démarche de gestion prévisionnelle des compétences en vue de pallier les difficultés liées aux ressources humaines qui ont de lourdes conséquences sur leur compétitivité. Sur les 110 entreprises enquêtées, comme le montre le tableau B19, 29,1% d'entre elles font de la gestion prévisionnelle des compétences contre 70,9% qui n'en font pas. Or en dehors d'une politique de gestion prévisionnelle des compétences, les entreprises auront du mal à anticiper leurs besoins en ressources humaines, à s'adapter à l'environnement et aux changements consécutifs qui caractérisent l'économie touristique de la région. L'adoption d'une démarche de gestion prévisionnelle peut permettre aux entreprises de dégager une vision claire des compétences rares qu'il faut conserver, développer et rechercher. Au niveau national, les petites unités touristiques dont l'espérance de vie oscille entre un an et cinq ans s'intéressent peu au développement des compétences de leurs salariés. Les initiatives entreprises par certaines associations patronales pour promouvoir une nouvelle culture entrepreneuriale dans le secteur sont importantes. Mais ces initiatives doivent être en cohérence avec les objectifs et stratégies définis. Elles doivent être en accord avec la cartographie des emplois et des compétences prévisibles dans le tourisme pour les prochaines années.

11.11 Les entreprises et l'aide publique

Les dirigeants des unités touristiques de l'étude estiment, pour être compétitives, que les entreprises doivent être soutenues et accompagnées dans leurs projets de développement (tableau B20). 14,5% des entreprises veulent avoir de l'aide publique pour pouvoir accéder et

maîtriser les informations disponibles sur le tourisme, 22,7% souhaitent avoir du support en communication et en marketing, 16,4% espèrent avoir un appui des pouvoirs publics pour améliorer leur accueil. 61,8% des unités réclament des pouvoirs publics de l'aide afin d'assurer la formation de leurs personnels, 35,5 veulent avoir le support de l'administration pour acquérir de nouveaux matériels et investir dans l'immobilier. 25,5% des entreprises de l'étude souhaitent avoir l'aide publique dans le champ de l'innovation touristique contre 20,9% dans le conseil et l'aide à la décision. 19,1% des entreprises souhaitent avoir l'appui des pouvoirs publics au niveau de la gestion.

Dans un objectif d'amélioration de l'environnement économique, et tenant compte des champs d'intervention priorisés par les chefs d'entreprises, une aide ciblée des pouvoirs publics aux entreprises touristiques peut permettre aux entreprises de :

- a) faire appel à des compétences externes pour pallier les difficultés dues au manque de ressources humaines ;
- b) développer leur taille qui apparaît comme un frein à leur compétitivité et à leur expansion ;
- c) avoir une politique de formation du personnel ;
- d) développer de nouveaux produits, concevoir et réaliser de nouveaux projets ;
- e) moderniser leurs outils de production et avoir des espaces agréables nécessaires à leur développement et à leur compétitivité ;
- f) améliorer leur gestion, leur performance, leur réactivité, leur image et leur compétitivité.

11.12 Qualification et taux de rotation des salariés

Sur les 1.305 salariés réguliers des entreprises enquêtées (tableau B21), 82% des salariés n'ont aucun papier certifiant qu'ils ont reçu une formation dans le domaine du tourisme. Seulement 18,% des salariés des entreprises enquêtées ont au moins un diplôme et/ou un certificat dans les filières du tourisme ou assimilées. La catégorie regroupant les entreprises de 50 à 59 salariés et celle rassemblant les entreprises de 20 à 29 salariés ont le taux moyen le plus élevé des salariés ayant un diplôme et/ou un certificat en tourisme, soit respectivement les taux de 39,4% et 19,6%. Le taux des salariés ayant reçu une formation au sein des entreprises dont la taille est comprise entre 30 et 39 salariés est de l'ordre de 13,4% contre 12,7% pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Le taux de rotation annuelle des salariés (mouvement de départ et d'entrée des salariés dans l'entreprise) est plus élevé dans les entreprises répertoriées dans la tranche de 10 à 19 salariés et vient en deuxième position les entreprises dont le nombre de salariés situe dans la fourchette de 50 à 59 salariés. Les entreprises classées dans la catégorie de moins de 10 salariés connaissent un taux de rotation des salariés de l'ordre de 11,1%. Comme le montre le tableau B22, les entreprises dont le nombre de salariés situant dans la fourchette comprise entre 40 et 49 salariés accusent un taux de rotation annuelle des salariés de l'ordre de 8,5% contre 5,5% pour les entreprises dont les effectifs de salariés sont compris entre 30 et 39 salariés.

Tableau B22 : Classement des effectifs des entreprises touristiques selon leurs tailles, les titres obtenus par leurs employés dans le champ de formation relatif au tourisme et le mouvement de rotation de leurs salariés

Taille des entreprises	Effectifs globaux des sous groupes	Diplômés/certifiés		Aucun titre		Total en %	Rotation des Employés	
		VA	%	VA	%			%
1 à 9 salariés	378	48	12,7	330	87,3	100,0	42	11,1
10 à 19 salariés	225	44	19,6	181	80,4	100,0	26	11,6
20 à 29 salariés	342	60	17,5	282	82,5	100,0	28	8,2
30 à 39 salariés	127	17	13,4	110	86,6	100,0	7	5,5
40 à 49 salariés	129	24	18,6	105	81,4	100,0	11	8,5
50 à 59 salariés	104	41	39,4	63	60,6	100,0	12	11,5

11.13 Les niveaux d'études des chefs d'entreprises

Les entreprises touristiques enquêtées sont dirigées par des responsables dont le niveau d'études varie du primaire au supérieur (tableau B23). 9,09% des dirigeants d'entreprises touristiques ont le niveau d'études primaires, 13,6% ont atteint le niveau d'études secondaires, 50,0% ont suivi une formation professionnelle de niveau supérieur et 27,3% ont un niveau universitaire. Les dirigeants d'entreprises de faible niveau de formation se concentrent dans les toutes petites entreprises tandis que ceux ayant un niveau de formation professionnelle ou universitaire sont associés à des petites et moyennes entreprises touristiques situées dans les milieux fréquentés par une clientèle ayant un pouvoir d'achat largement supérieur aux salariés rémunérés au salaire minimum.

Tableau B23 : Classement des entreprises selon le niveau de formation de leurs dirigeants

Niveau d'Education	Fréquence	%
Primaire	10	9,09
Secondaire	15	13,6
Formation professionnelle supérieure	55	50,0
Universitaire	30	27,3
Total	110	100,0

11.14 La structure d'âges des salariés

Avec un taux de 18,7%, la tranche d'âge de 31-35 ans représente la catégorie la plus importante de la structure d'âge des salariés des 110 entreprises enquêtées (tableau B24). Les jeunes de 16-20 ans et de 21-25 ans accusent respectivement les taux de 6,1% et de 13,4% contre 7,7% et 3,7% pour les groupes d'âge de 51-55 ans et 56-60 ans. Les jeunes âgés de moins de 20 ans et les travailleurs âgés de plus de 55 ans sont peu représentés dans les effectifs des entreprises touristiques. Ils ont, au niveau national, plus de difficulté à accéder à un emploi. L'analyse de la composition démographique des entreprises permet de constater qu'elles donnent la priorité aux gens qui ont une certaine maturité soit dans le recrutement soit dans le maintien dans l'emploi. En effet, la tranche d'âge de 26-45 ans représente 61,1% des salariés, c'est une supériorité numérique écrasante par rapport aux salariés les plus jeunes et les plus âgés.

11.15 Les professionnels du tourisme recherchés par les entreprises

Certaines entreprises, mieux positionnées, ne trouvent pas des gens formés sur place pour occuper certains postes à pourvoir. Des patrons ayant des projets de développement, outre les difficultés liées à l'environnement économique qui semble être morose, sont pratiquement dans l'impossibilité de recruter des salariés dont ils ont besoin pour mener à bien leurs projets (tableau B25). 7,3% des entreprises interrogées ne trouvent pas de gens compétents en marketing touristique, 5,5% recherchent des commerciaux spécialisés dans la vente des produits touristiques, 9,09% veulent recruter des concepteurs de nouveaux produits touristiques, 13,6% ont des postes de chef de projet touristique qui ne sont pas pourvus. Certaines entreprises, dans le cadre de leur développement, pensent à faire appel à la main-d'œuvre étrangère pour occuper les postes de manager.

11.16 La nature des informations collectées par les entreprises

La hiérarchisation des informations collectées par la majorité des chefs d'entreprises de l'étude permet de constater que, dans la collecte des informations relatives à leurs activités, ils

privilégient les informations liées au contexte national (tableau B26). Les informations collectées par les chefs d'entreprises sont regroupées en huit catégories. 23,1% des dirigeants d'entreprises recherchent des informations liées à la technologie contre 46,2% qui recueillent les informations relatives à l'événementiel. 46,6% des dirigeants d'unités touristiques ciblent les informations se rapportant à ce que font leurs concurrents. Parmi les informations collectées par les responsables des unités touristiques, celles liées à la situation sociopolitique accusent le plus fort taux, soit 69,2%, et viennent en seconde position les données économiques accusant un taux de 53,8%. 19,2% des dirigeants d'entreprises accordent une priorité aux informations légales. Les informations géopolitiques et caribéennes n'intéressent que 7,7% des dirigeants d'unité touristique contre 9,2% qui accordent une importance aux informations ayant rapport au système national d'éducation et de formation. Un nombre significatif de chefs d'entreprises n'ont pas indiqué leur mode de recueil de l'information, soit 30,8% des effectifs.

Les entreprises, en majeure partie, n'accordent pas trop d'importance aux informations en provenance des pays de la Caraïbe. Les informations caribéennes, loin d'être inefficaces, peuvent au contraire avoir des impacts considérables sur le secteur touristique national. La nature des informations collectées est un bon indicateur pour déterminer si les entreprises ont un profil offensif en matière de veille informationnelle et stratégique. Seulement 25 entreprises, soit 19,2% des entreprises de l'étude, collectent des informations de nature législative contre 30 qui font de la veille technologique soit 23,1%. Ces deux paramètres sont importants et renseignent sur les entreprises qui veulent être à jour en vue de conserver une clientèle exigeante. Les PME du tourisme haïtien, si elles veulent accroître leurs parts de marché, doivent investir et s'intéresser aux fonctions de veille stratégique et concurrentielle. Elles doivent renforcer leur système de collecte d'informations qui peuvent avoir des impacts sur leurs branches professionnelles. Elles doivent traiter, exploiter et innover⁴⁰⁶ en matière

⁴⁰⁶ CRCI Midi-Pyrénées, Service ARIST (2002). «Les pratiques des PMI de la région Midi-Pyrénées, en matière d'information stratégique et d'intelligence économique», in LEVET J.-L. (Sous la direction de). *Les pratiques de l'intelligence économique. Huit cas d'entreprises*, Economica, Paris, pp. 45-53.

* Tous les pays et territoires de la région de la Caraïbe ont connu l'esclavage et la colonisation. Ce passé, inscrit dans la mémoire collective, a pendant longtemps constitué une prescription verbale et un axe d'orientation décisionnelle pour la génération postcoloniale au point qu'aucun effort substantiel visant à dépasser le passé pour embrasser l'avenir avec réalisme et pragmatisme n'a été déployé. Il a fallu la modification de la structure de production, c'est-à-dire le passage de l'économie de la plantation à l'économie du tourisme pour que le discours et l'histoire de la colonisation ne soient pas utilisés uniquement à des fins de revendications politiques. Le pragmatisme et la chute des prix des matières premières des années 1980 et 1990 ont été des facteurs importants dans le choix des pays de la région. Ils essaient d'avoir une nouvelle lecture de leurs histoires riches qui synthétisent la rencontre de trois continents. Ils exploitent le passé de la région en le considérant comme un capital immatériel à rentabiliser. Les activités développées autour du passé et des atouts naturels valorisés de la région

d'information pour avoir un avantage concurrentiel. Dans un contexte régional de plus en plus concurrentiel, les entreprises du tourisme n'ont pas intérêt à faire l'économie de la fonction de veille et de collecte d'information surtout si elles veulent percer des nouveaux marchés, être plus performantes et plus compétitives.

dégagent des ressources financières estimées à 22,1 milliards dollars en 2006. Par ce nouveau regard de leur histoire, les pays de la Caraïbe entrent dans l'économie de l'immatériel qui va dominer le 21^{ème} siècle.

Chapitre XII : Les Organismes de Formation

12.1 Rappel de la méthodologie

L'enquête a débuté par la préparation et la présentation d'une note méthodologique à laquelle succède son élaboration matérielle. Le dispositif qui suit a structuré le schème de l'étude consacrée aux organismes de formation. J'ai :

- 1- sélectionné cinq départements géographiques parmi ceux qui réunissent les plus gros effectifs en organismes de formation sur les dix (10) existant dans le pays ;
- 2- choisi un échantillon représentatif de 20 centres de formation préparant aux différents métiers du tourisme et assimilés sur un effectif de 133 centres répertoriés;
- 3- utilisé l'Internet pour la diffusion des questionnaires et sélectionné 6 enquêteurs (bac+4) des départements de sociologie et d'économie de l'Université d'État d'Haïti pour m'aider à administrer des questionnaires aux acteurs de l'industrie touristique qui, faisant partie de la population de l'enquête, ne peuvent être joints en raison du climat d'insécurité qui sévit dans le pays au moment de l'enquête ;
- 4- organisé des séances de formation et passé des instructions (consignes) aux enquêteurs sélectionnés;
- 5- réalisé des entretiens avec certains responsables d'organismes de formation qui ont bien voulu partager et converser oralement dans le cadre de l'étude.

12.2 Caractéristique des centres de formation

Le statut juridique des centres de formation ayant participé à l'étude est de deux ordres : public et privé. Les centres privés sont plus nombreux et concentrent plus d'étudiants dans les programmes liés et assimilés au tourisme. Le nombre d'années de fonctionnement de ces institutions varie en fonction de leur emplacement et de l'importance touristique de leurs lieux d'implantation. Les centres, situés dans les villes les moins importantes et éloignées des zones touristiques, ont une durée de fonctionnement plus faible que ceux qui sont établis dans les villes les plus importantes ou implantés dans les périphéries des lieux touristiques. 15% des entreprises de formation, ayant répondu aux questionnaires, ont cinq années de fonctionnement, 10% ont six années de fonctionnement contre 30% qui offrent des programmes de formation depuis 9 ans dans les filières du tourisme. La part des institutions de formation ayant accusé

une durée de fonctionnement équivalant ou dépassant 12 années est de 20% contre 10% pour celles qui ont atteint 10 années de fonctionnement (tableau C1).

Tableau C1 : Répartition des organismes de formation en fonction du nombre d'années de fonctionnement

Années de fonctionnement	Valeur absolue	%
5 ans	3	15,0
6 ans	2	10,0
8 ans	3	15,0
9 ans	6	30,0
10 ans	2	10,0
12 ans et plus	4	20,0
Total	20	100,0

12.3 La relation centre de formation/entreprise

Le rapport des organismes de formation avec le monde de l'entreprise n'est pas suffisamment développé (tableau C2). 30% des organismes de formation tiennent compte et utilisent les conclusions des études réalisées par les branches professionnelles du tourisme en vue de rapprocher le contenu de leurs programmes de formation aux besoins des entreprises contre 70% des centres de formation qui ignorent la teneur de ces études. 40% des institutions de formation travaillent en partenariat avec les entreprises de la filière touristique contre 60% qui n'établissent aucun lien de travail avec les professionnels de l'industrie du tourisme. 25% des organismes de formation assurent le suivi du parcours professionnel de leurs diplômés contre 75% qui n'ont pas un système de suivi pour leurs diplômés. 45% des centres de formation sont affiliés à une association professionnelle contre 55% qui ne sont affiliés à aucune structure associative. 40% des organismes recourent à des professionnels venant du monde de l'entreprise pour faire partie de leur personnel enseignant contre 60% qui emploient exclusivement du personnel enseignant n'ayant pas d'expériences en entreprise. 30% des institutions de formation établissent des programmes spéciaux de formation pour répondre à des projets d'entreprises tandis que 70% d'entre elles ne font que suivre leurs programmes traditionnels. 20% des organismes de formation prennent part et concluent des conventions sectorielles avec les organisations professionnelles contre 80% qui ne signent aucune convention avec les associations professionnelles. 35% des centres de formation déclarent être informés des politiques de l'emploi mise en œuvre par les pouvoirs publics contre 65% qui disent n'être pas informés de la politique de l'emploi des pouvoirs publics. 15% des entreprises de formation ont des programmes sur mesure s'adressant à des publics de faible niveau scolaire contre 85% qui n'ont pas de programme adapté au public de faible niveau scolaire. 25% des centres de formation déclarent avoir révisé leurs programmes de formation au cours des cinq

dernières années ayant précédé l'enquête contre 75% des organismes de formation qui affirment n'avoir pas modifié leurs programmes de formation dans ce repère temporel.

12.4 Le parcours d'insertion des lauréats de 2002 et 2003

La situation des diplômés des écoles possédant un système de suivi du parcours professionnel de leurs diplômés permet de déduire que le taux d'insertion des diplômés sur le marché du travail est faible. Le taux de chômage est élevé chez les diplômés, le taux d'emploi précaire n'est pas négligeable chez cette catégorie de la population. Au moment de l'enquête, les situations dans lesquelles se trouvent les 20 premiers lauréats des promotions sorties en 2002 et 2003 des centres de formation ayant un système de suivi du parcours professionnel des diplômés n'étaient pas encourageantes. Sur un effectif de 200 lauréats répertoriés pour les années 2002 et 2003, 13,0% étaient en emploi avec un contrat à durée déterminée et recherchent un emploi mieux rémunéré, 9,5% étaient en emploi avec un contrat à durée indéterminée et ne recherchaient pas un nouvel emploi contre 38,5% qui étaient au chômage et cherchant, dur comme fer, un premier emploi (chômage d'insertion). Toujours parmi ces lauréats, 19% étaient à la recherche d'une formation supérieure, 12,0% poursuivent leurs études, 8,0% étaient inactifs (sans emploi et n'en cherchent pas). Cette situation, qui dénote les problèmes qu'il y a dans le pays pour placer les diplômés et insérer les personnes qualifiées, met à nu le chômage qui frappe les divers segments de la population active.

Tableau C3 : Situations actuelles des 20 premiers lauréats des promotions sorties en 2002 et en 2003 des 5 centres de formation assurant le suivi du parcours professionnel de leurs diplômés

Situations actuelles	Valeur absolue	%
En emploi (CDD) mais recherche un nouvel emploi mieux rémunéré	26	13,0
En emploi (CDI) et ne recherche pas un nouvel emploi	19	9,5
Au chômage (à la recherche d'un emploi)	77	38,5
À la recherche d'une formation supérieure	38	19,0
En poursuite d'études	24	12,0
Inactif (sans emploi, n'en cherche pas)	16	8,0
Total	200	100,0

12.5 L'offre de formation en tourisme

L'inventaire et le repérage des offres de formation liées au tourisme permettent d'aller au-delà des critères définis par le ministère du Tourisme qui ne retient que le cœur du métier (hôtellerie, restauration) et l'écotourisme comme pilier du développement touristique et sur lesquels devaient concentrer l'effort de formation. L'inventaire a permis de constater qu'il y a, dans le pays, divers organismes qui forment aux métiers du tourisme qui n'ont pas été identifiés par le ministère. Depuis la publication du Décret du 14 mars 1985 réorganisant la formation

professionnelle, il y a de nouveaux centres de formation et des unités mobiles de formation qui se mettent en place par des opérateurs ou prestataires privés. La plupart de ces institutions, qui entendent répondre aux besoins en formation professionnelle qui se fait sentir à travers le pays, n'ont pas l'autorisation des autorités régulatrices les habilitant à délivrer des certificats et des titres à finalité professionnelle. L'offre de formation liée au tourisme à l'échelle nationale, en dehors des structures universitaires, est constituée par des programmes de formation allant du niveau V au niveau III. 70% de l'offre de formation sont de niveau V contre 20% de niveau IV et 10% de niveau III. Certaines institutions universitaires offrent récemment des programmes de licence professionnelle, en management de l'hôtellerie et de la restauration, en gestion de l'environnement et tourisme, en interprétariat. Mais de plus en plus, les jeunes se rendent à l'étranger, notamment en République Dominicaine, pour obtenir les diplômes les habilitant à occuper des fonctions de responsabilité dans le secteur du tourisme.

L'offre de formation est insuffisante et géographiquement inégale en tenant compte des besoins des unités touristiques. La plupart des entreprises recourent à la formation sur le tas pour pourvoir aux postes pour lesquels l'offre est pratiquement inexistante sur le marché de la formation. Cet effort déployé par les entreprises ne permet pas de suppléer les carences en termes de cadres supérieurs auxquelles fait face l'industrie du tourisme, attirer des investisseurs et avoir une productivité comparable aux économies de la région dont les activités touristiques constituent le moteur de leurs économies.

Le tableau C4 comparant les offres de certification aux besoins en professionnels des entreprises touristiques permet de constater qu'il y a un décalage en termes de niveau de formation exigé par les unités touristiques et l'offre de certification des prestataires qui partagent le marché de la formation. Les entreprises les plus ouvertes à l'internationale, souhaitant conserver ou acquérir une clientèle de plus en plus exigeante, ont clairement indiqué qu'elles ne trouvent pas de gens formés sur place pour occuper certains postes de responsabilité qu'elles veulent créer dans le cadre de leur développement. Elles cherchent à recruter des salariés qui sont rapidement opérationnels pour pouvoir mieux se positionner sur le marché et résister à la compétition régionale. Nombre d'entre elles recourent aux étudiants haïtiens ayant été formés en République Dominicaine pour occuper les postes de responsabilité jusque-là non pourvus après que leurs anciens occupants furent partis soit à la retraite soit à l'étranger.

12.5.1 Des écarts notables par rapport à la République Dominicaine

Si la taille des unités touristiques du pays est proportionnellement faible par rapport aux unités touristiques de la République Dominicaine, l'on doit néanmoins reconnaître que les deux pays partagent le même climat et sont soumis aux poids des ouragans qui frappent la région tous les ans. La différence entre les deux pays n'est pas à rechercher sur le plan climatique et même pas sur le plan géographique bien que la partie occidentale de l'île soit plus montagneuse que la partie orientale. La différence semble être fondée sur les choix stratégiques des autorités haïtiennes qui n'ont pas su conduire des réformes économiques nécessaires et « *construire un appareil administratif en vue de l'application des lois, et des règlements juridiques, en relation avec les politiques publiques, notamment sociales, éducatives, sanitaires, de sécurité intérieure et extérieure* »⁴⁰⁷. Tandis que la République Dominicaine « *après s'être sortie de la crise la plus profonde de ces 50 dernières années* »⁴⁰⁸ a pu ajuster et diversifier son économie, réaliser des réformes institutionnelles, attirer les investissements directs étrangers, moderniser son agriculture « *pour jouir désormais de la conjoncture fructueuse de la stabilité macroéconomique et du renforcement institutionnel* »⁴⁰⁹. Les réformes structurelles engagées constituent un appel d'air aux investissements directs étrangers. En 2008, le gouvernement dominicain comptait recevoir « *plus de 2 milliards de dollars US en investissements étrangers* »⁴¹⁰. Une partie des investissements devait être consentie par « *des investisseurs espagnols intéressés par l'industrie du tourisme prospère du pays* »⁴¹¹. De la période juin-septembre 2003 à la période juin-septembre 2007, le nombre de chambres d'hôtels en République Dominicaine a connu une progression de 11,4% soit 6.438 chambres. L'augmentation des chambres semble avoir exercé un effet baissier sur le taux d'occupation hôtelière. En effet, toujours pour les périodes considérées, avec 56.280 chambres la branche a accusé un taux d'occupation hôtelière de l'ordre de 82,5% tandis qu'avec 62.718 chambres d'hôtels le taux d'occupation hôtelière s'est stabilisé à 74,9%.

⁴⁰⁷ LOUIS-NAUD P. (mai, 2008). « Haïti, le Document de stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (DSNCRP). Étude des aspects institutionnels, socioéducatifs et culturels », Chroniques des Amériques, n. 08-09. Observatoire des Amériques, p. 6. Disponible [en ligne] : www.ameriques.uqam.ca, consulté le 23 juin 2008.

⁴⁰⁸ ALBIZU V. B. (20/03/2007). Discours du Gouverneur pour la République Dominicaine, à la troisième séance plénière. Session Annuelle des Assemblées des Gouverneurs. Banque Interaméricaine de Développement/ Société Interaméricaine d'Investissement, Guatemala, p. 1.

⁴⁰⁹ ALBIZU V. B. (20/03/2007). Ibid., p. 2.

⁴¹⁰ DOMINICAN TODAY (19/06/2008). République Dominicaine recevra des investissements étrangers, information reprise par le site, www.republique-dominicaine-live.com

⁴¹¹ DOMINICAN TODAY (19/06/2008). Ibid.

Au milieu des années 1980, la République Dominicaine a fait du tourisme et ses activités connexes le pivot de son développement économique. En 1990, elle a entrepris des réformes qui ont eu « *des effets positifs aussi bien sur les variables macroéconomiques que sur les comptes extérieurs* »⁴¹² alors qu'au cours de ces 20 dernières années Haïti, plongée dans des crises sociopolitiques à répétition, n'a pas su mettre en œuvre des politiques publiques encourageant l'investissement dans les secteurs où sa potentialité n'est pas à démontrer, le tourisme par exemple.

Le manque d'intérêt des pouvoirs publics pour le secteur touristique est visible puisque le pays ne compte qu'une seule école publique préparant aux métiers du tourisme qui se trouve à Port-au-Prince : École Hôtelière et Touristique D'Haïti. Cette école met sur le marché une promotion de 50 diplômés par an. Le secteur privé non plus n'a pas su former à temps des jeunes pour remplacer les cadres et techniciens qui ont contribué par leur savoir-faire à rendre florissante l'industrie touristique nationale au cours des décennies 1970 et au début des années 1980.

12.5.2 Une expérience nouvelle

Depuis 1998, l'École Hôtelière et Touristique d'Haïti participe au programme baptisé TIES (Tourism Internship Exchange System). Ce programme financé par l'Union Européenne (UE) et géré par la République Dominicaine visait dans un premier temps à faciliter les échanges de stagiaires dans l'espace caribéen mais depuis plus de 4 ans le programme s'est étendu à l'Europe et plus récemment aux États-Unis. Des stagiaires de l'École Hôtelière et Touristique d'Haïti ont été tour à tour reçus en Espagne pour assister à des formations en œnologie, en Italie pour suivre des cours spécifiques à la cuisine italienne et à Disney World aux États-Unis pour participer à une session de formation de huit mois en « Hospitality and Beverage ». À noter que, toujours dans le cadre du programme du TIES et sous le haut patronage de l'Union Européenne, des stagiaires de la seule école publique en formation touristique ont été reçus en République Dominicaine pour prendre part à un séminaire relatif aux nouvelles techniques européennes en restauration.

⁴¹² Organisation Mondiale du Commerce (16/02/1992). Examen des politiques commerciales : deuxième communiqué de presse, et conclusion du président. Organe d'examen des politiques commerciales : République Dominicaine. Évaluation de l'OEPC., [en ligne] http://www.wto.org/french/tratop_f/tpr_f/tp028_f.htm-38k. Consulté le 23 juin 2008.

Grâce à son passé et aux liens qu'elle a su tisser avec les industriels du tourisme, l'École Hôtelière et Touristique d'Haïti (EHTH), fonctionnant depuis 1954 à Port-au-Prince, possède une avance par rapport aux institutions privées nouvellement installées qui proposent des formations apparentées ou liées au tourisme. La filière de formation du HCR (hôtel, café, restaurant) est largement dominée par les prestataires privés dont la plupart des dirigeants sont des anciens expatriés qui ont travaillé au en Amérique du Nord et en Europe. La plupart de ces centres offrent des formations à la carte et s'orientent de plus en plus vers la formation des gens de faible niveau de qualification et des tenanciers des micro-entreprises évoluant dans le secteur café, bar et restaurant. À titre d'exemple, les 50 diplômés qui sont sortis chaque année de l'École Touristique et Hôtelière d'Haïti n'ont pas de grande difficulté pour se tailler une place sur le marché du travail et dans un secteur d'activité que le Document de Stratégie Nationale pour la Croissance et pour la Réduction de la Pauvreté (DSNCRP) identifie comme l'un des vecteurs de la croissance économique du pays. Il est à noter que le groupe OTF⁴¹³ de Michael Porter, dans un rapport sur la compétitivité d'Haïti, considère le tourisme comme l'une des activités économiques qui peut assurer la compétitivité du pays au niveau de la Caraïbe.

⁴¹³ OTF GROUP (octobre 2008). Proposition technique : Développement d'une vision partagée pour une Haïti compétitive et une sélection des secteurs, rapport soumis à la Chambre Américaine de commerce d'Haïti (AMCHAM).

Chapitre XIII : Les diplômés ayant un emploi dans le tourisme

13.1 Rappel de la méthodologie

L'enquête a commencé par la préparation et la présentation d'une note méthodologique à laquelle succède son élaboration matérielle. Le dispositif qui suit a structuré le schème de l'étude consacrée aux diplômés travaillant dans les filières du tourisme. J'ai

- a) sélectionné cinq départements géographiques parmi ceux qui réunissent les plus gros effectifs d'entreprises pourvoyeuses d'emplois sur les dix (10) existant dans le pays ;
- b) choisi un échantillon au hasard de 130 diplômés travaillant dans le secteur touristique et possédant un diplôme délivré par un centre de formation préparant aux différents métiers du tourisme;
- c) sélectionné 6 enquêteurs (bac+4) des départements de sociologie et d'économie de l'Université d'État d'Haïti pour m'aider à administrer des questionnaires aux acteurs de l'industrie touristique qui, faisant partie de la population de l'enquête, ne peuvent être joints en raison du climat d'insécurité qui sévit dans le pays au moment de l'enquête ;
- d) organisé des séances de formation et passé des instructions (consignes) aux enquêteurs sélectionnés;
- e) réalisé des entretiens avec certains employés qui ont bien voulu partager des informations et converser oralement dans le cadre de l'étude;

13.2 La répartition des diplômés par sexe et par tranche d'âge

Majoritairement de sexes féminins, les diplômés ayant participé à l'étude proviennent des entreprises touristiques sélectionnées dans le cadre de ce travail (tableau D1). Ils sont répartis de la façon suivante : 61,5% sont des femmes et 38,5% sont des hommes. La forte présence de la population féminine diplômée dans les entreprises enquêtées est une caractéristique des secteurs prestataires de services liés à la culture et au commerce dans le pays. Cette division sexuelle du travail est héritée de la société patriarcale et traditionnelle. Au-delà des discours, on se rend compte, dans les faits, que l'urbanisation accélérée et le développement du salariat au cours de ces 40 dernières années n'ont pas pu modifier profondément la hiérarchisation sexuelle du travail instaurée par la société traditionnelle en

dépit des contestations des organisations féministes qui dénoncent l'enfermement d'une bonne partie des femmes actives dans les emplois les moins qualifiés et mal rémunérés.

Toutefois, si les femmes en activité sont en nombre supérieur par rapport aux hommes dans le secteur faisant l'objet de cette étude, globalement la situation est différente à l'échelle nationale quand on analyse l'ensemble des branches et filières de l'activité économique. En effet, le dernier recensement⁴¹⁴ réalisé par l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique en 2003 présentait un tableau plus réaliste des caractéristiques et des informations relatives au taux d'emploi et au niveau d'éducation de la population⁴¹⁵.

Outre les caractéristiques inaltérables des diplômés, l'étude sur la politique de formation professionnelle et d'emploi en Haïti s'est intéressée à la composition démographique des diplômés travaillant dans les entreprises touristiques enquêtées (tableau D2). Les données collectées ont permis de constater que l'âge médian des diplômés ayant pris part à l'étude est de 29 ans 5 mois. La tranche d'âge de 20-24 ans représente 9,2% des diplômés. 17,7% des diplômés se situent dans la tranche d'âge de 25-29 ans contre 30,8% dans la tranche d'âge de 30-34 ans. 42,3% des diplômés se retrouvent dans la tranche d'âge de 35-39 ans. Au regard de l'âge médian des diplômés en activité dans le secteur touristique, l'on se rend compte que l'entrée sur le marché du travail n'est pas facile pour les jeunes même si la structure d'âge de la population haïtienne est jeune, plus de la moitié de la population a moins de 21 ans selon le dernier recensement général de la population et de l'habitat de 2003.

⁴¹⁴ Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (2003). Le 4^{ème} Recensement de la Population et de l'Habitat, Port-au-Prince, Haïti.

⁴¹⁵ Le recensement de 2003 donne des informations pour l'ensemble du pays. Le niveau d'études atteint pour la population âgée de cinq (5) ans et plus est faible. 37,4% de la population n'a aucun niveau d'études, 35,2% a atteint le niveau primaire, 21,5% le niveau secondaire et la proportion des personnes ayant le niveau universitaire n'est que de 1,1% (1,4% d'hommes contre 0,7% de femmes). En ce qui a trait au taux d'activité pour l'ensemble du pays, la population active représente 54,4% des personnes de quinze (15) ans et plus. Pour la population de dix (10) ans et plus, le taux est de 47,7%. Numériquement, les hommes sont plus présents sur le marché du travail que les femmes et il y a plus de ruraux en activité que de citadins. Les taux d'activité de la population varient suivant le sexe et le milieu de résidence. En ville, 50,0% des hommes sont en activité contre 43,3% des femmes tandis qu'en milieu rural 57,8% des hommes ont une occupation contre 50,9% des femmes. Le taux d'inactivité de la population au niveau national est de 51,1%. On compte plus d'inactifs au sein du sexe féminin (59,3%) que du côté du sexe masculin (42,1%). Toujours selon les données collectées par l'IHSI dans le cadre du recensement de 2003, les élèves et étudiants sont dominants dans la catégorie des inactifs (57,1%) suivis des personnes au foyer (25,7%). Les inactifs représentent une charge pour le système national de protection sociale qui n'a pas suffisamment de moyens pour répondre aux besoins des personnes en situation de dépendance.

13.3 Faible taux d'insertion professionnelle de jeunes

Le taux d'employabilité des jeunes parmi les diplômés ayant une activité rémunérée est faible. Cette situation n'est pas différente au niveau national. Le faible taux d'activité des jeunes est une caractéristique de cette population au niveau du pays comme l'attestent les données⁴¹⁶ et les études de l'IHSI. Tant au plan national qu'au niveau de la branche de l'activité touristique, le taux d'emploi des jeunes est inférieur au taux d'emploi de la population âgée de plus de 25 ans. Le faible taux d'employabilité des jeunes s'explique par leur manque d'expérience et par le faible niveau de qualification de beaucoup d'entre eux. Ces deux points sont perçus comme des freins pour accéder au marché du travail surtout en période de crise et de pénurie d'emploi. L'insertion professionnelle des jeunes, dans une économie en croissance faible, est une entreprise complexe. L'analyse économique de l'emploi considère cette insertion comme « *une succession d'étapes, une 'trajectoire' mue par une dynamique individuelle* »⁴¹⁷. L'effet d'âge apparaît comme un facteur qui limite l'accès des jeunes au marché du travail alors qu'il semble être un élément qui accélère le taux d'employabilité des tranches d'âge 30-34 ans et 35-39 ans. Le taux d'emploi des actifs, eu égard aux données collectées et indiquées au tableau D2, varie positivement au fur et à mesure que leur âge augmente.

13.4 Répartition des diplômés par titre et par filière d'insertion professionnelle

Le repérage des diplômés au regard des titres professionnels les habilitant à travailler dans le secteur du tourisme (tableau D3) permet de constater que les salariés détenant le Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP) lié aux métiers du tourisme représentent le plus fort taux de pourcentage, soit 44,6% des diplômés. 27% de la population de l'étude a un Brevet d'Études Professionnelles (BEP), 12,3% a en sa possession un Brevet de Technicien Supérieur (BTS), 11,5% a une Licence Professionnelle (LP) contre 4,6% qui fonctionne avec un Brevet de Technicien. Une bonne partie des professionnels de la formation post-bac ont été formés soit aux États-Unis soit en République Dominicaine.

⁴¹⁶ Selon les données collectées lors de l'enquête sur les conditions de vie en Haïti, les taux d'emploi et de chômage de la tranche d'âge de 15-19 ans sont respectivement de l'ordre de 10,3% et 61,9% contre 27,2% et 50% pour la tranche de 20-24 ans. La tranche d'âge 25-29 ans accuse un taux d'emploi de 46,5% et un taux de chômage de 36,3% tandis que la tranche d'âge 30-34 ans connaît un taux d'emploi 58,7% et un taux de chômage de 25,9%. La tranche d'âge de 35-39% accuse un taux d'emploi de 64,5% et un taux de chômage de 18,2%.

⁴¹⁷ FONDEUR Y. (2005). « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du travail » in Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le lien formation-emploi. Quels emplois à la sortie du système éducatif ? Actes de colloque « Le lien formation-emploi » du 22 novembre 2005, Paris, p.14

Le taux d'insertion des diplômés par filière varie en fonction du poids de la filière dans l'industrie touristique (tableau D4). Les filières qui ont été moins exposées aux crises de ces dernières années sont celles qui ont la plus grande affluence de diplômés. 35,4% des diplômés travaillent dans la restauration, 28,0% s'insèrent dans la filière du loisir, 15,3% offrent leurs compétences dans l'hôtellerie et l'hébergement, 13,7% dans les transports, 7,7% dans l'organisation de voyage et réception de touristes. Les filières dans lesquelles s'insèrent les diplômés sont des filières historiquement accessibles aux jeunes fréquentant les centres offrant des formations liées au tourisme.

La filière de la restauration concentre le plus grand nombre de diplômés eu égard aux autres filières du tourisme. Vu que le pays est plongé dans une crise économique depuis des années, le poste lié à l'alimentation devient le premier poste de dépense des ménages. Ce besoin quotidien constitue un marché pour les professionnels de la restauration qui multiplient le nombre de bars/restaurants à travers le pays. Par contre, les filières de l'organisation de voyage et de réception de tourisme n'ont pas enregistré un nombre élevé de diplômés. Le manque d'attractivité de ces filières pour les diplômés est dû au fait que le pays ne reçoit pas beaucoup de touristes de séjours (286.000 en 2007). Ces visiteurs sont pour la plupart des Haïtiens vivant à l'étranger, des fonctionnaires des organisations internationales, des coopérants et des spécialistes offrant leurs services à certaines entreprises installées dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince.

Sous l'effet de la crise, des projets éco-touristiques portés par des opérateurs de plus en plus jeunes ont vu le jour dans des espaces ruraux qui ont été jusqu'alors délaissés. Le poids du tourisme international dans la région caribéenne a un impact structurant sur les petits opérateurs qui ne peuvent pas conserver les espaces qu'ils détenaient il y a une dizaine d'années dans les villes suite à la montée du prix de l'immobilier. Ce phénomène participe à la redistribution de rôle, à la nouvelle répartition de part de marché. Un nouveau recentrage des activités touristiques s'effectue en incluant le tourisme intérieur jusque-là négligé. Et O. Dehoorne et A. Valentin d'écrire : « *L'activité concentrée sur les rivages caribéens se diversifie au profit de nouvelles pratiques touristiques qui favorisent une plus grande diffusion des flux à l'intérieur du pays*⁴¹⁸ ». Dans une logique d'articulation et

⁴¹⁸DEHOORNE O. et VALENTIN A. (6/2007) « Tourisme et communautés rurales au Venezuela : vers une application des principes du Développement Durable », *Études caribéennes*, L'écotourisme dans la Caraïbe, [En

d'accompagnement du développement du tourisme vert, les écoles se verront dans l'obligation d'intégrer dans leurs programmes des cours relatifs à l'écotourisme et au tourisme de la découverte en vue de mieux faciliter l'insertion de leurs diplômés.

Le déploiement des activités touristiques à travers les territoires se situe dans un mouvement de développement et de valorisation des villes de l'intérieur. Contrairement aux villes côtières, les villes intérieures haïtiennes sont peu pourvues en infrastructures touristiques. Cette situation trouve son explication dans le passé et le schéma d'aménagement du territoire jusque-là appliqué. Tout tend vers les côtes. D'où le développement des villes et activités économiques dans les zones côtières. Ce schéma d'aménagement du territoire hérité de la période coloniale a été peu modifié avec l'indépendance.

Les diplômés ne sont pas tous satisfaits de leurs filières d'insertion professionnelle (tableau D5). 12,3% des diplômés considèrent que leurs filières d'insertion professionnelle correspondent tout à fait à leurs spécialités, 18,5% déclarent qu'en majeure partie leur milieu de travail correspond à leur formation contre 47,7% qui font savoir que leur milieu d'insertion professionnelle ne correspond pas à leurs spécialités d'études.

30,8% des diplômés soutiennent que la filière dans laquelle ils travaillent correspond globalement à leurs vœux d'insertion professionnelle au début de la formation contre 69,2% pour lesquels leurs filières de travail sont en deçà de leurs vœux d'insertion professionnelle. La grille d'appréciation des diplômés de leurs filières d'insertion professionnelle laisse penser que la mise en relation des ressources humaines en recherche d'activité avec le monde économique n'est pas prédictible. Cette grille laisse présager que si l'on veut insérer les demandeurs d'emploi, on doit agir sur les trois pôles concourant à l'activité de l'entreprise d'insertion, à savoir : les entreprises qui recrutent, les demandeurs d'emplois qui veulent accéder à une activité rémunératrice et les institutions qui forment la main-d'oeuvre. Pour mieux agir sur ces paramètres, il apparaît qu'il est important que le diplômé s'engage et s'inscrive dans un véritable parcours d'insertion. Ce qui exige de lui plus de réalisme et de persévérance. Trop souvent, on dénote, d'une part, un décalage entre la certitude du jeune pour qui le diplôme atteste indiscutablement sa compétence et doit lui permettre, à coup sûr, d'avoir un poste pour

ligne], mis en ligne le 4 février 2008. URL : <http://etudescaribeennes.revues.org/document445.html>. Consulté le 23 mai 2008.

convertir son capital humain en statut socioprofessionnel, en salaire et en responsabilités et, d'autre part, la réalité du marché du travail qui est faite de contrainte, de pénurie, de stockage d'informations et de règles spécifiques. « *Le marché de l'emploi n'est pas un marché comme les autres (...) la qualité de l'information qui y circule est mauvaise : incomplète, instable, (...) a fortiori pour les jeunes.* »⁴¹⁹

Tableau D6 : Filières d'insertion professionnelle par rapport au vœu en début de formation

Critère	VA	%
filière correspond globalement au vœu d'insertion professionnelle	40	30,8
filière est en deçà du vœu d'insertion professionnelle	90	69,2
Total	130	100,0

Le diplôme est trop souvent perçu en Haïti comme un acte attestant la compétence de celui qui le détient. Il ne s'agit pas, ici, de diminuer la valeur signalétique du diplôme mais de reconnaître que l'expérience confère au diplômé une dimension qui va au-delà du parcours de formation que le diplôme atteste. Avoir un diplôme et une expérience à la clé, cela ne signifie pas pour autant qu'on est compétent. La compétence fait appel aux ressources sociales, relationnelles et intellectuelles ainsi qu'aux valeurs personnelles, professionnelles et éthiques qui sont institutionnellement validées. La compétence va au-delà du diplôme même si « *le diplôme constitue aujourd'hui un référent incontournable sur le marché de l'emploi, tant pour les publics scolaires et post-scolaires que pour les employeurs* »⁴²⁰.

13.5 Faible adéquation formation-emploi

Comme l'ont montré les tableaux D5 et D6, il est évident qu'il n'y a pas un lien direct ou une relation linéaire entre les filières de formation suivies et le milieu d'insertion professionnelle des diplômés. Donc, l'approche macro-économique ne considérant la formation comme un investissement efficace que « *s'il y a une adéquation entre les emplois offerts et les formations reçues* »⁴²¹ paraît irréaliste. Bon nombre de diplômés se sont insérés dans les filières de l'industrie du tourisme pour lesquelles ils n'ont pas été préparés, soit 47,7% des diplômés interrogés. Les jeunes sont plus préoccupés à exercer une activité qu'un emploi en liaison directe avec leurs parcours de formation. De plus, les critères énumérés dans les offres d'emploi font référence à des compétences sociales et organisationnelles, ce qui laisse penser

⁴¹⁹ OBSERVATOIRE DES HOMMES ET DES ORGANISATION (30 août 2006). Note autour de l'audition du Lab'Ho d'Adecco (Pascale Levet) par la Commission Université Emploi, Adecco, document pdf, p. 2.

⁴²⁰ BERTHET T. et al. (mars 2008). *Valeur du diplôme. Place et rôle dans les parcours scolaires et professionnels*, Céreq, Marseille.

⁴²¹ BEL M. (1986). « La notion de qualification dans l'approche des relations emploi/formation par la planification française », in TANGUY L. (sous la direction de), *l'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, La Documentation Française, Paris, p. 191.

que le marché du travail en Haïti a légèrement évolué au cours de ces dernières années. En analysant ces offres d'emploi, on s'aperçoit que la notion de métier tend à céder la place à ce qu'on pourrait appeler le portefeuille de compétences et de qualifications connexes. Les offres ne s'adressent plus à une formation type mais à des familles de qualifications et de branches de savoir connexe. Ainsi, l'inadéquation formation/emploi n'est pas « *la manifestation d'une mauvaise production du facteur travail par le système productif* »⁴²² mais bien le résultat d'un rapport temporel complexe entre éducation et économie. Le marché du travail n'obéit pas à un ordre fixe, il évolue et essaie de s'adapter au gré des conjonctures économiques et sociales. Le fort pourcentage des diplômés de l'étude qui sont embauchés dans les filières pour lesquelles ils n'ont pas été formés, soit 47,7% d'entre eux, prouve que le marché du travail, en période de crise et de rareté, ne privilégie pas la logique d'adéquation mais la logique d'occupation. L'adéquation formation/emploi n'est pas la principale préoccupation des employeurs et la linéarité entre la formation suivie et l'emploi exercé ne constitue pas un facteur d'obsession pour tous les jeunes d'autant plus qu'ils savent qu'une bonne partie du bataillon des diplômés à l'échelle nationale est au chômage.

Certains diplômés ne cherchent pas à poser indéfiniment des questions sur leur devenir professionnel. Un nombre non négligeable parmi les diplômés semblent se résigner à accepter la première offre qui leur est proposée, ce, pour pouvoir avoir un salaire à la fin du mois. Insérer professionnellement les jeunes ou les diplômés dans le système économique n'est pas toujours facile. Il « *apparaît plutôt comme un processus complexe qui se déroule sur une période où peuvent s'enchevêtrer des situations de recherche d'emploi, d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité* »⁴²³. Durant sa vie active, le salarié haïtien exerce divers types d'emploi dans des secteurs différents. Beaucoup de jeunes commencent à intégrer cette nouvelle réalité du marché du travail dans leur culture professionnelle.

Depuis la publication des travaux réalisés sous la direction de Lucie Tanguy⁴²⁴, on savait que l'approche adéquationniste a du mal à se faire accepter par tout le monde et qu'il n'y a pas de relation linéaire simple entre la formation et l'emploi. Pourtant, les textes officiels portant sur la politique de l'éducation en Haïti se situent toujours dans la perspective

⁴²² BEL M. (1986). *Ibid.*, p. 191.

⁴²³ TROTTIER C.P. Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes. L'article a été consulté sur Internet le 21 mai 2008. Trottier est enseignant à la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université Laval. Son courriel est : claudet.trottier@fse.ulaval.ca, p. 8.

⁴²⁴ TANGUY L. (1986). *Op. cit.*

adéquationniste. Les gens qu'on forme, le plus souvent, ne restent pas dans le pays et, parfois, les emplois pour lesquels on les forme n'existent pas à leur sortie de la formation. La logique adéquationniste est clairement affirmée dans les documents officiels. Un rapport du ministère de l'Éducation nationale a noté que le diagnostic du système éducatif en 1995 « *a permis de déceler plusieurs problèmes affectant encore le système éducatif haïtien, à savoir : (...) la faiblesse en matière de la planification et de gestion du secteur ainsi que l'inadéquation formation/emploi* »⁴²⁵, et pour corriger cette situation qui est une anomalie aux yeux des responsables du ministère, le document affirme que le Plan National d'Éducation et de Formation « *traduit une nouvelle volonté politique (...) vise (...) la relance de la formation professionnelle technique en soutien à l'innovation technologique et à la recherche d'une meilleure adéquation entre l'emploi et la formation* »⁴²⁶. L'approche adéquationniste mise à l'écart en Europe semble être privilégiée par l'Union Européenne dans les coopérations qu'elle développe avec les pays de la Caraïbe. Dans une fiche d'appel à proposition ACP-UE, on peut lire : « *Le projet de renforcement du réseau de professionnalisation des formations agricoles vise (...) à renforcer l'adéquation 'formation-emploi' des universités agricoles de l'île d'Hispaniola dans les Caraïbes* »⁴²⁷.

13.6 Le scepticisme des diplômés

La majorité des diplômés de l'industrie touristique sont sceptiques en ce qui a trait à l'emploi qu'ils occupent (tableau D7). 17,7% disent occuper cet emploi en attendant de trouver mieux, 38,5% déclarent pouvoir rester dans l'entreprise s'ils obtiennent une promotion ou une augmentation salariale. Seuls 20,8% des diplômés veulent rester et faire une carrière dans l'entreprise qui les emploie alors que 23,0% entendent rester pour quelques années. 79,2% des salariés détenant un diplôme ne sont pas sûrs qu'ils fassent carrière dans l'entreprise qui les embauche. Un contrat à durée indéterminée semble ne pas constituer pour ces employés une garantie pour faire carrière dans l'unité touristique dans laquelle ils travaillent. La sécurité juridique et temporelle que leur donne le Code du travail en son article 17 ne dissipe pas l'insécurité psychologique des salariés. Cet article stipule que « *Le contrat à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des parties. Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas prévu à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté du travailleur ou celle de l'employeur, cela sans préjudice des dispositions*

⁴²⁵ RÉPUBLIQUE d'HAÏTI, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (2004). Le développement de l'éducation. Rapport National d'Haïti, p. 17.

⁴²⁶ RÉPUBLIQUE d'HAÏTI, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (2004). Ibid. p. 17.

⁴²⁷ SECRÉTARIAT ACP (2008). Programme ACP-UE de Coopération pour l'Enseignement Supérieur. Fiche de projet-1^{er} appel à propositions.

légales réglementant la résiliation du contrat de travail »⁴²⁸. Les salariés diplômés semblent vouloir entretenir dans leur esprit une insécurité professionnelle alors qu'ils sont socialement mieux protégés que leurs collègues non-diplômés. Cette insécurité professionnelle apparaît plus, pour certains, comme une tactique en vue de se donner libre mouvement de partir au moment venu qu'à une absence de sécurité dans le déroulement de leur carrière. 38,5% des diplômés font de l'augmentation salariale la condition nécessaire pour rester à leurs entreprises contre 23,0% qui veulent augmenter leurs valeurs marchandes en occupant leurs postes de travail pour quelques années. Avec les expériences qu'ils auront acquises dans leurs filières, ces salariés espèreront trouver des postes et des salaires plus intéressants dans les entreprises de taille plus grande.

13.7 Contrat de travail des diplômés et statut dans l'entreprise

L'industrie du tourisme, à l'instar des autres sphères de l'activité économique au niveau national, connaît le phénomène du travail précaire. Le travail précaire constitue une forme particulière d'accéder au premier emploi. En effet, 21,5% des diplômés enquêtés ont un contrat à durée déterminée, 11,5% ont un emploi temporaire (job). 18,5% travaillent dans l'administration publique dont 10,8% sont fonctionnaires et 7,7% sont contractuels. 48,5% des diplômés enquêtés ont un contrat de travail à durée indéterminée (tableau D8).

73,1% des diplômés travaillent à temps plein⁴²⁹ alors que 26,9% exercent un emploi à temps partiel. Les diplômés s'insèrent dans deux catégories de marché de l'emploi : un marché stable et un marché instable. La segmentation et le dualisme du marché du travail renvoient à la question des statuts dans l'emploi. Les salariés travaillant à temps plein peuvent espérer une évolution dans l'entreprise et une rémunération convenable tandis que ceux qui ont un contrat de travail précaire sont une variable d'ajustement et connaissent une situation professionnelle alternant des périodes de chômage et d'emploi. Cette précarisation prolonge le temps de transition entre l'école et l'emploi et contribue à dévaloriser l'investissement éducatif et à déstabiliser la carrière professionnelle du diplômé. Une transition professionnelle longue apparaît comme un handicap dans la quête du détenteur du capital scolaire pour accéder à un emploi stable. *« Plus cette période s'étend, plus elle risque de créer une situation de dévalorisation du diplôme et des compétences professionnelles, qui compromet durablement*

⁴²⁸ CODE DU TRAVAIL (1984). Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961.

⁴²⁹ Le temps plein dans le cadre de cette étude se réfère à un salarié qui travaille 8 heures par jour soit 40 heures par semaine au moment de l'enquête indépendamment de son contrat de travail.

l'investissement éducatif. »⁴³⁰ Dans cette transition professionnelle qui n'en finit pas, certains salariés acceptent le plus souvent un déclassement professionnel et salarial en vue d'avoir un emploi stable et un revenu à la fin du mois.

La flexibilité est l'une des caractéristiques du segment du marché de l'emploi (PME, ONG, association) où veulent s'insérer les primo demandeurs d'emploi détenant un diplôme attestant leur parcours de formation. Le recours au travail à temps partiel et à des jobs (travail intérimaire) dans les diverses branches de l'économie est un fait marquant le marché de l'emploi au cours de ces 20 dernières années. Les formes d'emploi précaire constituent une étape dans le processus d'insertion des jeunes diplômés en leur permettant d'acquérir certaines expériences. Elles « *sont devenues un préalable à l'embauche ou un prélude au chômage* »⁴³¹. 7,7% des diplômés de l'étude sont des contractuels, 11,5% ont un job prolongé⁴³², 21,5% ont un contrat temporaire. Cette situation était impensable dans les années 1970-1980 où le marché touristique national était en plein essor. Avec 40,7% des diplômés interrogés en situation d'emploi précaire, le secteur du tourisme n'est pas différent de l'ensemble des branches de l'activité économique. La précarité augmente au fur et à mesure que l'économie détruit des anciens emplois et n'en crée pas de nouveaux en quantité suffisante en vue de donner de l'occupation aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail tous les ans.

Tableau D8 : Répartition des diplômés selon leurs contrats de travail

Type de contrat	VA	%
Contrat à Durée Indéterminée	46	48,5
Contrat à Durée Déterminée	28	21,5
Intérim (Job prolongé)	15	11,5
Contractuel	10	7,7
Fonctionnaire	14	10,8
Total	130	100,0

Tableau D9 Répartition des diplômés selon la durée de leur temps de travail

Durée du temps de travail	VA	%
Temps plein	95	73,1
Temps partiel	35	26,9
Total	130	100,0

⁴³⁰ BOURDON J. (juil. 2006). Que valent vraiment les diplômes universitaires sur le marché du travail ?, Le Mensuel de l'Université n° 7, Université Bourgogne, p. 2., [en ligne] <http://www.lemensuel.net/Que-valent-vraiment-les-diplomes.html> , consulté le 24 novembre 2008.

⁴³¹ DESVE C. et LAUREÇON M.-F. (2002). La précarité de l'emploi, l'Observatoire de l'ANPE, p. 18.

⁴³² C'est un contrat de travail garantissant un emploi et donc salaire au travailleur s'il y a du travail. En cas de baisse d'activité, l'employeur demande à la personne en question de rester chez lui et pendant ce temps, l'entreprise ne lui paie pas. Ce type de contrat garantit un travail au personnel intérimaire s'il y a du travail dans l'entreprise. Il est différent d'un simple travail intérimaire. Il y a une confiance qui se développe entre l'employeur et la personne ayant un job prolongé. Alors qu'un intérimaire ordinaire n'a aucune garantie qu'il peut retourner dans l'entreprise s'il y a une hausse d'activité.

Aujourd'hui, les emplois les mieux rémunérés en Haïti sont offerts par le secteur non marchand (ONG, Fondation) où le contrat à durée déterminée est plus fréquent. Les ONG et les fondations réalisent généralement des actions ciblées ou exécutent des projets limités dans le temps. Les diplômés occupant les emplois créés lors de la mise en œuvre des projets financés par ces organisations sont remerciés une fois que les projets auront été terminés. Si le travail temporaire permet à des salariés en grande difficulté de résoudre certains problèmes immédiats, il ne leur permet pas de satisfaire tous leurs besoins de famille.

Au regard des statuts des diplômés dans les entreprises, il y a lieu de constater que seulement 15,3% se positionnent dans les fonctions de décision dont 9,2% travaillent à leurs comptes et 6,1% sont des gérants/responsables. 10,8% sont des cadres intermédiaires, 46,2% sont des agents de maîtrise, 20,8% sont des employés et 6,9% sont des ouvriers. Comme on le voit ici, à diplôme égal, les salariés n'ont pas un statut semblable. Le diplôme à lui seul n'est pas suffisant pour mieux se positionner au sein des entreprises, d'autres facteurs sont ici à prendre en compte, notamment les capitaux financier, social, culturel et politique de départ de chaque diplômé. Certains diplômés arrivent à créer leurs propres sociétés et d'autres se font embaucher par les patrons des entreprises plus viables. Même si les conditions préalables pour se faire admettre au sein de certaines institutions sont le diplôme, on se rend compte qu'une fois dans l'entreprise les salariés doivent faire valoir leurs dynamismes et prouver leurs capacités pour pouvoir occuper une fonction plus satisfaisante et avoir un salaire plus confortable.

Tableau D10 : Répartition des diplômés selon leurs statuts dans l'entreprise

Propriétaire	12	9,2
Gérant/Responsable	8	6,1
Cadres intermédiaires	14	10,8
Agent de maîtrise	60	46,2
employé	27	20,8
Ouvrier	9	6,9
Total	130	100,0

13.8 Stratégies d'insertion à l'emploi

Les diplômés recourent à divers mécanismes pour accéder à l'emploi (tableau D11). 11,5% se sont inscrits dans un cabinet de recrutement pour obtenir leur emploi, 19,2% ont fait acte de candidature spontanée, 15,4% ont obtenu leur emploi en répondant aux annonces de recrutement parues dans les journaux, 27,0% ont trouvé leur emploi à partir des informations fournies par un proche qui travaille dans l'entreprise, 11,5% par relation personnelle contre

15,4% qui obtiennent leurs emplois à l'aide des accords d'établissement. 38,5% des diplômés recourent aux liens familiaux et amicaux pour trouver leurs emplois ou pour créer leurs propres sociétés. 53,0% des diplômés, participant à l'étude, déclarent n'avoir pas suffisamment été préparés à la recherche de leurs premiers emplois contre 47% qui répondent par l'affirmative tout en nuancant leurs réponses. Parmi cet effectif, 10,8% affirment qu'ils ont été suffisamment formés à la recherche de leur premier emploi, 15,4% disent en majeure partie qu'ils ont été préparés à cet exercice contre 20,8% qui soutiennent qu'ils étaient moins préparés pour obtenir leurs premières activités rémunérées (tableau D12).

Globalement, le marché de l'emploi en Haïti n'est pas organisé. Les jeunes diplômés n'ont pas toujours les informations sur les secteurs qui recrutent et sur les emplois disponibles. Le marché de l'emploi n'est pas fluide. Le manque de transparence sur le marché du travail nuit à l'insertion des jeunes et contribue à l'augmentation du taux de chômage au niveau de la population. L'enquête⁴³³ sur les conditions de vie en Haïti réalisée par l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI) fournit des données sur les mécanismes d'insertion à l'emploi au niveau des 10 départements géographiques du pays.

13.9 Origine sociale et statut socioprofessionnel des diplômés

Les diplômés, ayant participé à l'étude, viennent des parents qui exercent des professions très variées. Les fils d'agriculteurs et travailleurs indépendants représentent 30,8% des effectifs des diplômés. Les diplômés issus des familles de cadres et professions intellectuelles sont de l'ordre de 10,7%, ceux dont les parents sont des employés qualifiés accusent un taux de 26,2% contre 25,4% pour les fils d'ouvriers et personnel de soutien. Les diplômés dont les parents étaient chômeurs à la fin de leurs études représentent 6,9% de la cohorte. Les fils de cadres, professions intellectuelles et employés qualifiés accusent le plus fort taux parmi les diplômés

⁴³³ Dans cette enquête de l'IHSI, il a été spécifié que 80,8% des demandeurs d'emploi ont utilisé les relations familiales et amicales pour intégrer le marché du travail. Les agences de recrutement et les journaux n'ont occupé que la deuxième place avec 3,4%. Un faible pourcentage des demandeurs d'emploi a essayé de créer leur propre entreprise et 3,3% ont tenté de trouver un emploi à l'étranger. En villes comme en milieu rural, les liens familiaux et amicaux ont constitué les facteurs privilégiés par les chômeurs pour obtenir un emploi. Ces mécanismes d'insertion à l'emploi fondés sur des rapports familiaux et clientélistes ont accusé le taux le plus élevé dans l'aire métropolitaine de Port-au-prince, les villes de province venaient en deuxième position. Une faible partie des demandeurs d'emploi ont utilisé les structures institutionnalisées des agences de recrutement et des journaux comme outil de recherche d'emploi. 5,1% des chômeurs résidant dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince lisaient les journaux et s'adressaient aux agences de recrutement pour trouver les offres d'emploi contre 1,4% en zone rurale. Ces données collectées par IHSI montrent clairement que la prospection de l'emploi est un véritable parcours du combattant pour le demandeur qui n'a pas su tisser de bon réseau. Il est d'autant plus difficile pour un chômeur de trouver un emploi quand on sait que l'essentiel des offres de travail se fait dans des marchés fermés.

travaillant à leurs comptes, soit 3,1% pour les diplômés provenant de ces catégories socioprofessionnelles. 1,5% des diplômés qui sont propriétaires de leurs entreprises sont fils d'agriculteurs et travailleurs indépendants. Aucun diplômé dont les parents sont chômeurs n'est propriétaire d'entreprise. 5,4% des cadres intermédiaires sont fils d'ouvriers et personnels de soutien contre 0,8% pour les fils d'employés qualifiés. 16,2% des agents de maîtrise sont fils d'employés qualifiés contre 11,5% dont les parents sont agriculteurs et travailleurs indépendants. 15,4% des diplômés ayant le statut d'agent de maîtrise sont fils d'ouvriers et personnels de soutien. 13,1% des employés sont de fils d'agriculteurs et travailleurs indépendants contre 1,5% pour les fils de cadres et professions intellectuelles. 3,1% des fils de chômeurs ayant un diplôme travaillent comme ouvriers alors qu'il n'y a aucun fils de cadres ayant un statut d'ouvrier.

À diplôme égal, les salariés n'ont pas le même statut dans les entreprises. Les données collectées prouvent que les fils de cadres et professions intellectuelles se positionnent mieux et ont un statut socioprofessionnel et donc un salaire plus confortable que les fils d'ouvriers. 3,1% des fils de cadres et professions intellectuelles sont propriétaires de leurs entreprises tandis que 3,1% des fils d'ouvriers qui possèdent un diplôme ont le statut d'ouvrier. Les diplômés issus des familles exerçant des professions indépendantes ont un statut socioprofessionnel moins confortable que ceux issus des familles à fort capital culturel. Par contre, les diplômés issus des familles exerçant des professions indépendantes ont un meilleur statut socioprofessionnel que les fils d'ouvriers au regard des échelles des statuts. Sur l'échelle des statuts, 20% des fils d'employés qualifiés ont un statut socioprofessionnel inférieur au cadre intermédiaire contre 4,6% pour les fils de cadres et 17,7% pour les fils d'ouvriers et personnels de soutien.

L'ascenseur social ne fonctionne pas trop bien pour les fils des chômeurs. Sur un effectif de 9 diplômés provenant des familles ayant connu le chômage, 7 d'entre eux, soit 77,8% ont un statut socioprofessionnel inférieur à l'agent de maîtrise tandis que pour les fils de cadres avec un effectif de 14 diplômés, seuls 2 d'entre eux, soit 14,3% ont un statut d'employé et sont absents dans la catégorie de diplômés ayant le statut d'ouvrier. Les fils de chômeurs sont absents au pôle supérieur de l'échelle socioprofessionnelle des statuts et fortement présents au pôle inférieur en valeur absolue et en valeur relative eu égard aux catégories des statuts des diplômés au sein de l'entreprise. Le poids de l'hérédité sociale est léger à l'extrémité de la hiérarchie socioprofessionnelle pour les fils d'ouvriers. Seuls 0,8% des fils d'ouvriers sont ouvriers. Donc, une bonne partie des enfants d'ouvriers ne connaissent pas un statut

socioprofessionnel identique à celui de leurs parents. Aux deux pôles du tableau D13, les fils des travailleurs indépendants obtiennent des taux égaux. 1,5% d'entre eux sont propriétaires contre 1,5% qui sont ouvriers.

Tableau D13 : Répartition des diplômés de l'étude selon leurs statuts actuels dans l'entreprise et les statuts socioprofessionnels de leurs parents

Métiers des parents	Statuts dans l'entreprise													
	Propriétaire		Gérant/resp.		Cadre Interm		Agent maîtrise		Employé		Ouvrier		Total	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Cadres et professions intellectuelles	4	3,1	2	1,5	2	1,5	4	3,1	2	1,5	0	0	14	10,7
Agriculteurs et travailleurs indépendants	2	1,5	2	1,5	2	1,5	15	11,5	17	13,1	2	1,5	40	30,8
Employés qualifiés	4	3,1	3	2,3	1	0,8	21	16,2	3	2,3	2	1,5	34	26,2
Ouvriers et personnel de soutien	2	1,5	1	0,8	7	5,4	20	15,4	2	1,5	1	0,8	33	25,4
Chômeur	0	0	0	0	2	1,5	0	0	3	2,3	4	3,1	9	6,9
Total	12	9,2	8	6,1	14	10,7	60	46,2	27	20,7	9	6,9	130	100,0

13.10 Mutations économiques et perspectives de carrière

L'approche carriériste, priorisant une formation et un métier, est en difficulté avec les crises économiques que connaît le pays. La segmentation du marché de l'emploi et la tertiarisation de l'économie bouleversent les perspectives de carrière même au sein de la fonction publique qui assurait une carrière à son personnel. De plus en plus, la phrase nominale « en activité professionnelle » tend à remplacer le terme de « métier ». C'est dans cette perspective qu'il faut situer les initiatives entreprises par certains cabinets d'insertion qui conseillent aux salariés d'avoir un portefeuille de compétences plus fluides, mobilisables et transférables (passeport de compétences) leur permettant de s'adapter aux activités et professions nouvelles, ce, pour mieux faciliter leur reconversion professionnelle au cas où les filières dans lesquelles ils travaillent parviendraient à connaître des difficultés (filières sinistrées).

L'économie est dynamique, elle agit sur divers secteurs de la vie sociale. Elle occasionne la destruction des vieux métiers et en facilite la création de nouveaux. Avec l'ouverture du marché national aux chaussures et ustensiles usagés, des métiers comme le rapiécetage des chaussures et de ferblantier sont en voie de disparition tout comme les

professionnels de la dactylographie sont de moins en moins présents dans le parage des édifices et bureaux de l'État. Les nouvelles technologies de la communication poussent ces professionnels vers les lieux où le service public d'électricité n'est pas présent.

La relation entre l'économie et la formation se manifeste au gré des bouleversements technologiques débouchant et conduisant lentement mais sûrement à la disparition des anciennes qualifications et des anciens emplois. Parce que le progrès technologique impactant la sphère économique est une conséquence du progrès du savoir rigoureusement construit, la relation dynamique entre l'éducation et l'économie aboutit inévitablement à l'émergence de nouvelles qualifications et à la création de nouveaux emplois.

Le développement socioéconomique associé au progrès technique est un puissant facteur modifiant profondément la nature des métiers, créant de nouveaux emplois et détruisant les anciens. Le salarié haïtien tout comme l'entreprise touristique haïtienne doit se situer dans une démarche proactive s'il veut éviter que ses compétences ne soient pas déclarées obsolètes avec le progrès technique.

Chapitre XIV : Les non-diplômés ayant un emploi dans le tourisme

14. 1 Rappel de la méthodologie

L'enquête a débuté ou commencé par la préparation et la présentation d'une note méthodologique à laquelle succède son élaboration matérielle. Le dispositif qui suit a structuré le schème de l'étude consacrée aux non-diplômés travaillant dans les entreprises touristiques haïtiennes. J'ai :

- 1-sélectionné cinq départements géographiques parmi ceux qui réunissent les plus gros effectifs en entreprises pourvoyeuses d'emplois sur les dix (10) existant dans le pays ;
- 2-choisi un échantillon au hasard de 130 salariés de l'industrie du tourisme n'ayant pas de diplôme les habilitant à travailler dans cette branche;
- 3-sélectionné 6 enquêteurs (bac+4) des départements de sociologie et d'économie de l'Université d'État d'Haïti pour m'aider à administrer des questionnaires aux acteurs de l'industrie touristique qui, faisant partie de la population de l'enquête, ne peuvent pas être joints en raison du climat d'insécurité qui sévit dans le pays au moment de l'enquête ;
- 4-élaboré une batterie de questions et préparé un guide d'entrevue formelle et informelle ;
- 5- organisé des séances de formation et passé des instructions (consignes) aux enquêteurs sélectionnés;
- 6-planifié et réalisé des entrevues par téléphone, assuré la distribution et le remplissage participatif et à chaud de questionnaire à certaine catégorie de la population enquêtée pour laquelle l'usage de l'écrit fait défaut ;
- 7-conversé avec certains membres d'organisations syndicales.

14.2 Les caractéristiques sociodémographiques des non-diplômés

Comme l'affirme un rapport⁴³⁴ du ministère de l'Éducation nationale, seul 1 salarié sur 6 en activité professionnelle possède un diplôme. Il y a des non-diplômés qui arrivent à se tailler une place dans l'industrie touristique. Les non-diplômés insérés dans l'industrie du tourisme, ayant participé à l'enquête, sont repartis de la façon suivante : 58,5% sont des femmes et 41,5% sont des hommes (tableau E1). La supériorité de la population féminine est

⁴³⁴ RÉPUBLIQUE D'HAÏTI (août 2004). Ministère de l'Éducation nationale, *op. cit.*

confirmée dans la branche du tourisme que ce soit chez les diplômés et les non-diplômés. Cette supériorité numérique de la gente féminine était confirmée dans une enquête de l'USFED⁴³⁵.

La structure d'âge et la composition démographique des non-diplômés permettent de constater que cette population est relativement jeune (tableau E2). 9,2% des non-diplômés se situent dans la tranche d'âge de 20-24 ans, 17,7% dans la tranche de 25-29 ans alors que celle de 30-34 ans ne représente que 13,9% de cette catégorie de salariés. La tranche d'âge de 35-39 ans accuse le taux le plus élevé, soit 42,3%, tandis que la tranche de 40-44 ans affiche un taux de 16,9%. Les salariés non-diplômés ne dépassent pas l'âge de 44 ans. L'âge médian des non-diplômés est de 32 ans. Tenant compte du fait que le droit à la retraite est fixé à 60 ans, il sera un investissement rentable pour les entreprises employant ces salariés si elles les inscrivent dans un parcours de formation.

14.3 Le poste de travail occupé par les non-diplômés

Les non-diplômés occupent essentiellement des fonctions de faible niveau de qualification (tableau E3). 3,8% travaillent comme agent logistique, 6,1% occupent le poste de commis de cuisine, 3,0% sont de canotiers et 4,6% sont des agents de nettoyage. Les garçons de comptoir ne représentent que 3,0% des non-diplômés contre 3,8% pour les opérateurs de son. Les non-diplômés accusent un taux de 6,1% des agents de sécurité, 3,0% de loueurs de chevaux, 6,9% de gérants de discothèque, 3,3% d'animateurs de jeux et 3,0% de gérants de village de vacances. 5,3% sont des exploitants de petits hôtels contre 9,2% qui sont des exploitants de petits cafés/restaurants. Les gérants de plage sont également présents au sein de la population des non-diplômés. Ils ne dépassent pas le taux de 4,6% tandis que les animateurs de sites balnéaires accusent un taux de 5,3%. Les hôtesses d'agence de voyage, les serveurs, les réceptionnistes bar/restaurant affichent successivement les taux de 4,6%, 2,3% et 3,8%. 7,6% du groupe de basse qualification est constitué de femmes et de valets de chambre, 2,3% d'agents forestiers, de 3,8% d'agents de fret et 4,6% de caristes.

⁴³⁵ Selon cette étude dont les résultats ont été publiés en 2003, les filières de l'hôtellerie et restauration étaient largement dominées par la population féminine, soit 75% des effectifs tandis que les hommes étaient présents à 98% dans la filière du transport.

Unité d'Études Scientifiques et de Formation pour le Développement (USFED) (Mai 2003) : *L'industrie touristique nationale face à son avenir*, Médiatexte, Port-au-Prince.

14.4 Précarité dans l'emploi

Les non-diplômés occupent dans leur ensemble un emploi moins rémunéré et plus précaire (tableau E4). Contrairement à leurs collègues ayant un titre attestant leur parcours de formation, les non-diplômés ont des difficultés pour occuper des emplois publics. Ils n'ont pas la certitude qu'ils vont faire carrière dans leurs branches d'insertion professionnelle. 12,3% des non-diplômés ont un contrat à durée indéterminée, 21,5% se sont vu attribuer un contrat à durée déterminée contre 39,2% qui font du job prolongé. 19,3% sont entrés dans la fonction publique comme contractuels contre 7,7% qui sont fonctionnaires. Ces fonctionnaires travaillent au ministère du Tourisme et autres organismes publics notamment dans les services aéroportuaires et portuaires.

Occupés des postes socialement peu valorisés, 61,5% des non-diplômés travaillent à temps partiel contre 38,5% qui travaillent à temps plein soit 40 heures par semaine. Le mode de structuration du marché de l'emploi et l'inorganisation du réseau de transport en commun constitue des freins à la mobilité des salariés qui travaillent à temps partiel. 65,4% d'entre eux font face à des difficultés si énormes qu'ils sont obligés de s'adonner à plusieurs activités rémunératrices en vue de compléter leurs journées de travail. Du fait de l'inorganisation du système de transport en commun, certains salariés travaillant à temps partiel sont contraints d'occuper un seul emploi en dépit des activités salariales complémentaires qui leur sont proposées. 65,5% des non-diplômés connaissent une situation professionnelle précaire qui a une incidence négative non seulement sur leurs conditions de vie mais également sur leurs revenus et leurs compétences. Un salarié, connaissant une existence marquée par des moments difficiles et se trouvant dans une condition socioprofessionnelle précaire, est doublement fragilisé. Cette situation a un impact négatif sur son rendement. « (...) la montée de la précarité permet un déni des compétences et des identités personnelles et culturelles, qui concernent plus particulièrement les catégories précaires »⁴³⁶. La précarisation des salariés dans les filières du tourisme résulte de la faiblesse des investissements et de la diminution du nombre de touristes étrangers qui visitent le pays. Le travail précaire ne se limite pas aux seules couches ouvrières. Le travail à temps partiel, le décrochage salarial et la dégradation des conditions de vie ont pu être observés au niveau des catégories sociales intermédiaires, jusque-là épargnées des crises et du marasme économique que connaît le pays. La précarité rime avec le faible revenu. Dans certains restaurants de l'aire métropolitaine de Port-au-Prince, des salariés ont un temps partiel

⁴³⁶ MERCKLING O. (1998). *Immigration et marché du travail en France. Le développement de la flexibilité en France*, L'Harmattan, Paris, p. 15

qui ne s'explique pas par le manque d'activité mais par la volonté des chefs de l'entreprise de faire tourner l'équipe et assurer la distribution du revenu à plus de personnes. Dans ce cas, le temps partiel subi devient la règle. Le temps de réalisation de l'activité liée à un poste de travail est divisé en deux et l'entreprise fait appel à deux salariés à mi-temps ayant des horaires différents pour occuper un emploi nécessitant un plein temps. Le travail précaire, développé ces dernières années dans le secteur marchand et le secteur non marchand, apparaît comme une stratégie pour acheter la paix sociale et diminuer les tensions entre les groupes sociaux. Dans cette politique « *de développement des emplois à statut précaire (...) pour sortir temporairement des chômeurs de l'inactivité* »⁴³⁷ les catégories sociales les plus fragilisées trouvent leurs comptes. Dans le cadre du traitement⁴³⁸ social du chômage, l'État haïtien et les ONG opérant dans les zones rurales recourent à diverses stratégies en vue de donner une occupation temporaire et rémunérée aux couches sociales les plus vulnérables. Les paysans se sont vu attribuer des emplois⁴³⁹ appelés « *food for work* » (travail rémunéré en nourriture) et les déshérités des quartiers populaires se sont vu confier des missions dans les travaux d'assainissement et de nettoyage des voies publiques en zone urbaine ou des emplois « *Woy Woy* » (emploi faiblement qualifié et rémunéré en espèce) dans les semaines précédant la réouverture des classes et les fêtes de fin d'année.

14.5 Un effort de formation peu reconnu

Certains non-diplômés ont reçu une formation sur le tas leur permettant de remplir leurs fonctions (tableau E5). 30,8 % déclarent avoir reçu une formation non certifiée au sein de leurs entreprises, 69,2% disent n'avoir reçu aucune formation, 55,4% veulent avoir une formation et 44,6% ne voient pas de la nécessité de recevoir des séances de formation. Ces employés qui ne manifestent pas de l'appétence pour la formation se situent dans la cohorte des travailleurs détenant un capital scolaire extrêmement faible. Les personnes, ayant connu des parcours scolaires marqués par l'échec, développent le plus souvent une attitude de rejet envers toute démarche tendant à les insérer dans un processus d'apprentissage formel. À côté de ce groupe de salariés qui semblent avoir un rapport négatif avec la formation, il y a lieu de reconnaître que la formation des salariés non qualifiés ne constitue pas une priorité pour certaines

⁴³⁷ PAUGAM S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Presses Universitaires de France, Paris p. 336.

⁴³⁸ DORÉ G. (16 janvier 2009). « Le budget de la République est-il le fruit d'une réflexion créatrice ? », dans Le Nouvelliste, Port-au-Prince, [en ligne], <http://www.lenouvelliste.com/article.php?PubID=&ArticleID=66294>

⁴³⁹ Ce sont pour l'essentiel des emplois créés en milieu rural employant des paysans marginalisés et vivant dans une situation d'extrême pauvreté. Les travailleurs sont rémunérés en nature. Ces emplois sont développés par les ONG et les organisations internationales. Les travailleurs sont appelés dans le cadre du curage des canaux d'irrigation, de la construction des voies de pénétration d'utilité pour l'économie rurale.

entreprises d'autant plus que la loi sur la formation continue, actuellement en vigueur, n'est pas trop contraignante. Or la formation est un atout pour les entreprises qui veulent rester compétitives. « *Les éléments d'actifs invisibles ou immatériels, notamment le capital intellectuel, sont une importante source d'avantage concurrentiel*⁴⁴⁰ » pour l'entreprise qui se donne les moyens. Seules 35,5% des entreprises, ayant participé à l'étude, offrent à leurs salariés la possibilité de suivre des sessions de formation. Les entreprises touristiques haïtiennes ne peuvent pas être performantes et résister aux pressions concurrentielles des pays de la Caraïbe si elles n'investissent pas dans le développement des compétences de leurs salariés, indépendamment de leurs niveaux de qualification et du poste qu'ils occupent au sein des entreprises.

Des entretiens directs menés avec des salariés prouvent que la plupart d'entre eux, pour améliorer leur employabilité, paient et prennent en charge eux-mêmes le coût de leur formation. Dans bien des cas, certaines entreprises remboursent à hauteur de 50% le coût de la formation suivie par leurs salariés. Les chefs et les exploitants des petites entreprises ne se soucient guère de la valeur ajoutée que peut procurer à leurs entreprises un salarié ayant suivi des séances de formation. Ils sont, pour la plupart, réticents à accorder à leurs salariés du congé de formation même non rémunéré.

La situation de la formation en cours d'emploi dans les entreprises privées est différente de celle qui prévaut dans l'administration publique où le fonctionnaire bénéficie de nombreux avantages liés à son statut et a droit à un congé de formation rémunéré. Le Décret-loi du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique garantit le droit des agents de l'administration à la formation continue. L'article 40 dudit décret fait obligation à l'État d'assurer la formation continue et offrir des programmes de perfectionnement aux fonctionnaires au cours de leur carrière selon l'évolution de la filière professionnelle et les technologies à appliquer dans l'administration publique. L'article 35 du Décret présidentiel du 17 mai 2005 stipule que « *la formation et le perfectionnement des fonctionnaires peuvent être assurés à l'étranger ou dans des centres de formation nationaux prévus à cet effet. Les fonctionnaires ont le congé de formation payé* »⁴⁴¹.

⁴⁴⁰ NEWTON K. et MAGUN S. « *Apprentissage organisationnel et capital intellectuel* » dans LEFEBVRE L.-A., LEFEBVRE E. et MOHNEN P. (2001). *La conduite des affaires dans l'économie du savoir*, Économica, p. 153.

⁴⁴¹ Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique.

14.6 Mode d'accès à l'emploi

Les non-diplômés utilisent divers mécanismes pour accéder à l'emploi (tableau E6). 33,8% ont recours aux agents de placement (courtiers), 4,6% font acte de candidature spontanée, 3,1% répondent aux annonces de recrutement parues dans les journaux, 50,8% obtiennent leurs emplois suite aux informations fournies par un proche travaillant dans l'entreprise et 7,7% par relation personnelle. Les rapports familiaux et personnels représentent 76% des mécanismes ou modes d'accès à l'emploi utilisés par les personnels non-diplômés qui sont insérés dans la branche touristique ayant participé à l'étude. L'étroitesse du marché du travail ajoutée aux pratiques haïtiennes de rétention des informations liées aux emplois disponibles constitue un handicap à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi les moins formés surtout ceux dont le tissu relationnel est moins pourvu en personnes dotant des capitaux culturels et sociaux.

Tableau E6 : Répartition des non diplômés selon leurs modes d'accès à l'emploi

Modes d'accès à l'emploi	VA	%
Agents de placement	44	33,8
Candidature spontanée	6	4,6
Annonces de recrutement parues dans les journaux	4	3,1
Informations fournies par un proche travaillant dans l'entreprise	66	50,8
Par relation personnelle	10	7,7
Total	130	100,0

14.7 Origine sociale des non-diplômés et leur statut dans l'emploi

Une forte composante des non-diplômés sont d'origine paysanne (tableau E7). La plupart des non-diplômés proviennent des familles ayant exercé des métiers et des professions qui sont socialement perçus et hiérarchisés comme moins valorisants au niveau national. 4,6% des non-diplômés sont issus de familles exerçant le métier du nettoyage, 62,3% sont les fils d'agriculteurs contre 7,7% dont les parents ont un statut de travailleurs indépendants. 3,0% des parents des non-diplômés sont des agents de sécurité et d'agents administratifs, 1,5% sont des instituteurs, maîtres et auxiliaires contre 6,2% dont les parents sont des employés de bureau. 7,7% des salariés non certifiés ayant pris part à l'étude sont issus des parents d'ouvriers ayant travaillé dans l'industrie contre 7,0% dont les parents sont des marchands ambulants. 3% d'entre eux occupent des fonctions d'appellation quasi identique à celles de leurs parents (servante).

Issus des familles ayant des capitaux bourdieusiens limités et des réseaux faibles, les salariés non-diplômés, dans une société d'interconnaissance comme Haïti, ont plus de difficulté

à progresser dans la hiérarchie socioprofessionnelle par rapport à leurs collègues diplômés d'autant plus que l'industrie touristique nationale est dominée par les entreprises familiales où la reproduction de la marque familiale semble être mieux garantie en plaçant des gens issus de l'arbre généalogique dans les postes les plus importants de l'entreprise. Plus de 1/5 des non-diplômés sont issus des couches sociales et économiques négativement privilégiées. Cette catégorie fait partie des mal lotis. Dans bien des cas, leurs conditions de naissance agissent significativement sur leurs conditions d'existence. 29% des non-diplômés occupent des fonctions assimilées à des postes de décision et de gestion, ce qui les différencie des tâches purement d'exécution occupées par leurs parents tandis que pour les 71% des non-diplômés le poids social et culturel du milieu d'origine a de sérieuses répercussions sur leurs trajectoires socioprofessionnelles. Ils occupent comme leurs parents des tâches d'exécution dans des postes de travail socialement peu valorisés. Pour ces salariés, il y a une relation entre leurs conditions de naissance et leurs parcours d'insertion professionnelle. En dehors des amortisseurs sociaux et institutionnels, le milieu définit les trajectoires socioprofessionnelles et les identités professionnelles de ce groupe de salariés.

Il y a une relation entre le milieu social de provenance et la trajectoire d'insertion socioprofessionnelle des 71% de salariés dépourvus de diplômes. Cette relation permet d'affirmer que l'héritage d'un capital culturel faiblement apprécié joint à un environnement marqué par un déficit en termes de ressources façonne, dans une large mesure, la biographie individuelle de celui qui en est héritier. « *L'influence du milieu d'origine se pérennise durant toute la vie active des descendants, indépendamment de leurs études et de leur position initiale.* »⁴⁴²

14.8 La couverture sociale

Tous les salariés interrogés ne sont pas couverts par l'Office d'Assurance d'Accident du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA). Le taux des salariés n'ayant pas la couverture de l'organisme de la sécurité sociale est variable selon le niveau de formation du salarié et du lieu d'emplacement de l'entreprise (tableau E9). Un salarié qui travaille dans la zone métropolitaine de Port-au-Prince a plus de chance d'être couvert par l'OFATMA qu'un salarié opérant en province. Un diplômé a plus de chance d'être couvert par l'OFATMA qu'un non-diplômé.

⁴⁴² Claude Thélot cité dans « *Le titre du fils* », *Enquête, Au fil de la lignée*, [En ligne], mis en ligne le 6 juin 2006. URL: <http://enquete.revues.org/document226.html>, consulté le 05 mai 2008.

Beaucoup d'entreprises développent des stratégies pour se soustraire à la législation sur le travail. 45,4% des non-diplômés sont employés dans les entreprises de la zone métropolitaine de Port-au-prince. Les unités touristiques, placées en dehors de la région métropolitaine, emploient 54,6% des non-diplômés. 67,7% des diplômés ont la couverture de la sécurité sociale contre 33,1% pour les salariés dépourvus de diplôme, soit un rapport de 2 contre 1. Les diplômés sont plus présents à Port-au-Prince et ses périphéries que les non-diplômés. 52,3% des diplômés travaillent dans l'aire métropolitaine de Port-au-prince contre 47,7% pour le reste du pays. 19,2% des salariés non-diplômés, qui offrent leurs services aux entreprises touristiques de l'aire métropolitaine, n'ont aucune couverture de l'OFATMA contre 47,7% pour les villes de province et le monde rural. 7,7% des diplômés travaillant dans la zone métropolitaine ne sont pas déclarés auprès des services de l'État contre 24,6% pour les villes de province et les zones rurales.

Tableau E9 : La répartition des salariés de l'étude au regard de la couverture de la sécurité sociale et par milieu de résidence

Situation des salariés	Aire métropolitaine		Villes de Province et zones rurales			
	VA	%	VA	%	Total	
Diplômé ayant la couverture sociale	58	44,6%	30	23,1%	88	67,7
Diplômé n'ayant pas la couverture sociale	10	7,7	32	24,6	42	32,3
Non-diplômé ayant la couverture sociale	34	26,2	9	6,9	43	33,1
Non-diplômé n'ayant pas la couverture sociale	25	19,2	62	47,7	87	66,9

La plupart des chefs d'entreprises ne respectent pas la législation sur le travail. Le code du travail en son article 390 fait obligation à « toute personne qui utilise les services d'un personnel salarié dans une entreprise agricole, industrielle ou commerciale de quelque nature que ce soit, même quand l'établissement en question a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, laïc ou religieux, doit en faire la déclaration à la Direction du travail ». Le travail non déclaré est un phénomène que les autorités, jusqu'ici, n'arrivent pas à endiguer en dépit des rapports⁴⁴³ commandés par l'État. La majorité de la population s'insère dans le secteur informel. Certains salariés des entreprises formelles ne sont pas déclarés et

⁴⁴³ MATHIEU S. (janvier 2000). Ministère de la Planification et de la Coopération externe, Programme des Nations Unies pour le Développement, Bureau International du Travail. HAI/999/001. État des lieux en matière de protection sociale gouvernementale en Haïti. Étude de référence 4 dans le cadre du Projet d'Assistance préparatoire pour la promotion d'emplois productifs et la lutte contre l'exclusion sociale.

- PONTICQ F. (avril 2000).). Ministère de la Planification et de la Coopération externe, Programme des Nations Unies pour le Développement, Bureau International du Travail. HAI/999/001. État des lieux en matière d'extension de la protection sociale en milieu communautaire en Haïti. Etude de référence 5 dans le cadre du Projet d'Assistance préparatoire pour la promotion d'emplois productifs et la lutte contre l'exclusion sociale.

n'ont pas la couverture de l'organisme public de protection sociale. « *La protection sociale proposée par l'Etat ne couvre que 1% à 3% du secteur formel* ⁴⁴⁴ » note un document du gouvernement. Pour l'année 2007, poursuit le document émanant du Ministère de la santé publique, environ 43.000 personnes ont bénéficié des prestations des services publics de protection sociale.

⁴⁴⁴ MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE ET DE LA POPULATION (2007). Santé à l'Amérique 2007, Port-au-Prince, p. 8.

Chapitre XV : La question salariale dans les entreprises étudiées

15.1 Le salaire des diplômés

Le salaire minimum journalier en Haïti est actuellement fixé à 125 dans le secteur des industries d'assemblage et à 200 gourdes dans le commerce et les services. 40% des diplômés ont un salaire qui représente plus de deux fois le salaire minimum (SMIC) contre 27% qui ont une rémunération équivalant à deux fois le salaire minimum mensuel. 21,5% des salariés ayant un titre académique perçoivent 1,41 du salaire minimum contre 11,5% qui ne reçoivent que le salaire minimum mensuel. Les salariés, gagnant un salaire supérieur à deux fois le minimum légal, se situent dans une position privilégiée par rapport à leurs collègues qui, en dépit de leur diplôme, ont vu leurs rémunérations fixées au plancher légal de salaire (tableau F1). À diplôme équivalent et une fois en activité professionnelle, la fonction filtre du diplôme disparaît et laisse la place à d'autres critères qui agissent sur la carrière et le salaire des employés.

Tableau F1 : Répartition des diplômés selon leurs grilles salariales.

Grille de salaire	VA	%
Salaire minimum	15	11,5
1,41 du salaire minimum	28	21,5
2fois du salaire minimum	35	27,0
Plus 2 fois du salaire minimum	52	40,0
Total	130	100,0

La relation diplôme-salaire fait apparaître une progression du salaire avec l'ancienneté dans l'entreprise (tableau F2). Cependant, le diplôme n'a pas pu empêcher un pourcentage de diplômés faiblement expérimentés de se retrouver dans une situation de déclassement salarial et socioprofessionnel. Au regard du critère de l'ancienneté, il semble que les salariés diplômés « sont rémunérés en fonction du nombre des aptitudes différentes qu'ils peuvent appliquer »⁴⁴⁵. 4,6% des salariés gagnant le salaire minimum mensuel ont une année d'ancienneté contre 7,0% qui gagnent le SMIC mensuel pour trois années d'ancienneté. 8,5% des diplômés travaillant depuis trois ans perçoivent un salaire correspondant à 1,41 du salaire minimum contre 13,0% accusant cinq ans d'ancienneté et obtenant 1,41 du salaire minimum. Avec 6 ans d'expériences, 10,0% des diplômés perçoivent un salaire correspondant à 2 fois le salaire minimum contre 17,0% ayant 7 ans d'ancienneté touchant 2 fois le salaire minimum. 11,5% des diplômés interrogés ayant 8 ans d'ancienneté se voient rémunérer à plus de 2 fois le salaire

⁴⁴⁵ SLOCUM J. W. et HELLRIEGEL D. (2006). *Management des organisations*, Editions De Boeck Université, Bruxelles, p. 225.

minimum tandis que 19,2% des diplômés ayant 9 années au sein de leurs entreprises gagnent un salaire équivalent à 3 fois le salaire minimum mensuel contre 9,2% totalisant 10 ans d'ancienneté et recevant un salaire supérieur à trois fois le salaire minimum mensuel.

Tableau F2 : Répartition des diplômés selon leurs grilles salariales et leur ancienneté dans l'entreprise

	Diplômé	Ancienneté	
Grille de salaire	VA	Nbre d'années	%
Salaire minimum	6	1 an	4,6
Salaire minimum	9	3 ans	7,0
1,41 du salaire minimum	11	4ans	8,5
1,41 du salaire minimum	17	5 ans	13,0
2fois du salaire minimum	13	6 ans	10,0
2fois du salaire minimum	22	7 ans	17,0
Plus 2 fois du salaire minimum	1 5	8 ans	11,5
3 fois du salaire minimum	25	9 ans	19,2
Plus 3 fois du salaire minimum	12	10 ans	9,2
Total	130		100,00

En observant les deux extrémités de la grille de salaire, on s'aperçoit que l'ancienneté n'est pas négligeable dans l'appréciation salariale. En revanche, le temps d'occupation du poste de travail ne joue pas une fonction de différenciation salariale pour les 15 diplômés ayant accumulé moins de 4 ans d'expériences et situé aux deux premières lignes du tableau ordonnant les expériences acquises par les salariés au sein de leurs entreprises. Contrairement à ce que Béret⁴⁴⁶ et Lewndowsky ont écrit, pour ces 11,6% des salariés ayant leur diplôme, dans leurs premières années d'expériences, la fonction de filtre d'aptitudes de diplôme ne s'exprime pas et ne correspond pas pour eux à « *une rentabilité salariale très forte* »⁴⁴⁷. Les salariés obtenant le double du SMIC ne l'ont qu'après 6 ans d'ancienneté. Ce délai suffisamment long au regard du niveau du salaire minimum apparaît comme la limite temporelle nécessaire permettant à l'employeur de trouver la jonction entre les compétences individuelles signalées par le diplôme du salarié et les compétences requises par le poste de travail. En dehors du signalement d'une partie de capacité productive du salarié que le diplôme dénote, le temps de progression salariale au regard du SMIC est perçu comme l'expression d'un arbitrage entre le temps d'acquisition des compétences requises par le poste de travail et la performance du salarié.

⁴⁴⁶ BERET P. et LEWANDOWSKI M. (2007) « Politiques de ressources humaines et salaires : compétences et validation des acquis de l'expérience » dans LATTES J.-M., LEMISTRE P. et ROUSSEL P. (sous la direction de). *Individualisation des salaires et rémunération des compétences*, Économica, Paris, pp. 189-2007.

⁴⁴⁷ BERET P. et LEWANDOWSKI M. *Ibid.*, p. 191.

15.2 Le salaire comme élément de différenciation entre les salariés

Le salaire est un facteur qui différencie les diplômés des non-diplômés dans les entreprises touristiques nationales. Les offreurs de travail ayant un diplôme s'insèrent mieux que ceux dépourvus de signal. « *Les personnes instruites ont une plus grande probabilité de participer au marché du travail et, si elles sont économiquement actives, une probabilité moindre d'être au chômage.* »⁴⁴⁸ Leur intégration sur le marché du travail une fois assurée, ils progressent dans l'échelle salariale plus vite que leurs collègues non-diplômés. Le diplôme permet aux offreurs de travail d'être plus visibles sur le marché de l'emploi. Même si le pays a un taux de chômage élevé dans la quasi-totalité des filières, le diplôme représente en Haïti comme en France un « *gage de connaissances acquises par la personne et indice de potentiel productif pour l'entreprise, il facilite l'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés* »⁴⁴⁹.

11,6% des diplômés gagnent le salaire minimum journalier de travail contre 40% pour les non-diplômés. En analysant les extrémités de la grille salariale pour les deux catégories des salariés, on constate que 12,3% des non-diplômés perçoivent plus de deux fois le salaire minimum contre 11,6% des diplômés qui reçoivent comme fruit de leur travail le salaire minimum légal. Si la fonction temporelle n'est pas négligeable dans la progression salariale des 12,3% des salariés dépourvus de signal éducatif, leurs rémunérations, au regard de 60% des salariés possédant des compétences cognitives liées à leur branche de travail, les placent, toute proportion gardée, dans une situation de surclassement⁴⁵⁰ salarial. 21,5% des salariés ayant fait valoir leurs titres académiques perçoivent un salaire correspondant à 1,41 du salaire minimum. 32,3% des travailleurs dépourvus des titres académiques gagnent un salaire équivalent à 1,41 du salaire minimum. Quand les salariés progressent dans l'échelle des salaires, on constate que 27,0% des diplômés sont rémunérés à une somme équivalente à 2 fois le salaire minimum contre 15,4% pour les salariés dépourvus de titres délivrés par un organisme de formation. 40% des diplômés obtiennent un salaire supérieur à 2 fois le salaire minimum contre 12,3% dans le groupe des non-diplômés (tableau F3). 40% des diplômés gagnent plus deux de fois le salaire minimum alors que 40% des non-diplômés perçoivent un salaire correspondant au SMIC

⁴⁴⁸ OCDE/UNESCO (2002). Op. cit., p. 6.

⁴⁴⁹ NAUZE-FICHET E. et THOMASINI M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, Économie et Statistique, No 354, p. 22. [en ligne], http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/Eco%20et%20stat354-2.pdf

⁴⁵⁰ GUIRONNET J.-P. (31 mai 2007). Capacité d'utilisation du capital humain et croissance de la production française de 1980 à 2002, Laboratoire Montpellierain d'Économie Théorique et Appliquée, LAMETA, Document de Recherche, [en ligne], <http://www.lameta.univ-montp1.fr/Fr/Productions/Documents/DR2006-05.pdf>, consulté le 13 mars 2009.

mensuel brut. Globalement, la fonction de signal de diplôme et le capital humain qu'il atteste peuvent expliquer le différentiel de salaire qu'il y a entre ces deux catégories de salariés. Cependant, ramené au niveau intragroupal, la fonction de signal du diplôme semble s'atténuer pour céder la place à l'ancienneté qui laisse présager un meilleur appariement entre les compétences acquises et les compétences requises par le poste du travail occupé au sein de l'entreprise. «*L'amélioration du capital humain avec l'expérience professionnelle fournit une explication de la relation croissante pouvant exister entre le salaire et l'ancienneté.*»⁴⁵¹ Un nombre d'années dans la firme paraît nécessaire aux salariés afin qu'ils puissent connaître les caractéristiques de leurs postes de travail et progresser dans l'emploi.

Tableau F3 : Répartition des salariés selon leurs parcours et leurs grilles salariales

Grille de salaire	Diplômé		Non-Diplômé	
	VA	%	VA	%
Salaire minimum	15	11,6	52	40,0
1,41 du salaire minimum	28	21,5	42	32,3
2fois du salaire minimum	35	27,0	20	15,4
Plus 2 fois du salaire minimum	52	40,0	16	12,3
Total	130	100,0	130	100,0

15.3 Effet école et géographie du salaire

Ni la dissimilitude due à la pénibilité⁴⁵² des tâches effectuées ni le différentiel de formation reçue n'ont été utilisés pour aboutir à des différences compensatrices⁴⁵³ de salaire entre les 11,6% des diplômés occupant un emploi ouvrier et se rémunérant au SMIC et les 40% des travailleurs non-diplômés gagnant le salaire minimum. Pour les catégories des salariés qui se sont vu payer au salaire minimum légal, il paraît que leurs salaires sont fonction des compétences demandées et mobilisées. «*Le salaire d'embauche est donc une fonction de la productivité de l'appariement c'est-à-dire une fonction de l'écart entre compétences individuelles et compétences requises*»⁴⁵⁴. 4,6% des salariés détenant un diplôme et accusant une année d'ancienneté sont rémunérés au salaire minimum contre 7,0% qui ont vu leurs salaires stagnés au SMIC national après trois ans dans l'entreprise. Cette stagnation salariale à un horizon temporel d'activité plus long semble n'être liée ni à la productivité ni à la mauvaise adaptation au poste de travail. Elle pourrait s'expliquer par la taille de l'entreprise, son segment

⁴⁵¹ ZYLBERGERG A. et CAHUC P. (2001). *Op. cit.*, p. 281.

⁴⁵² Un travail pénible c'est un emploi qui exige de celui qui l'occupe d'être capable de travailler la nuit, accepter des horaires décalés, tolérer les bruits sonores, rester debout, soulever des charges lourdes, etc.

⁴⁵³ ZYLBERGERG A. et CAHU P. (2001). *Op.cit.*

⁴⁵⁴ BRUYERE M. «*Appariement entre compétences acquises et compétences requises : le rôle de l'expérience*» dans GIRET J.-F. et al. (2005). Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales, XIIe journée d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, 26-27 mai 2005, Cereq, p.116.

de marché et son positionnement géographique. Le salaire des diplômés varie en fonction de la taille de l'entreprise et du lieu où elle s'installe. Les diplômés embauchés dans les grands centres hôteliers des villes où les activités économiques sont plus denses ont un salaire plus appréciable que ceux offrant leurs services dans les petites villes où les activités économiques et sociales sont faibles. L'effet école n'est pas négligeable et semble participer à déterminer le salaire des diplômés. Les diplômés de l'École Hôtelière et Touristique d'Haïti et ceux ayant obtenu leur diplôme en République Dominicaine ont reçu un salaire plus confortable que leurs collègues venant des écoles les moins cotées du pays. L'effet école ajouté à l'origine sociale constitue un puissant facteur assurant à certains diplômés un salaire plus ou moins satisfaisant par rapport aux autres salariés ayant participé à l'étude.

Globalement, le salaire est plus attractif dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince que dans le reste du pays. Pour les 15 diplômés qui gagnent le SMIC, 2/3 d'entre eux travaillent dans les villes de province contre 1/3 à Port-au-Prince et ses périphéries. Parmi les 16 travailleurs non diplômés qui perçoivent un salaire supérieur à 2 fois le salaire minimum, 10 d'entre eux, soit 62,5% de l'effectif, habitent et offrent leurs services aux entreprises touristiques de la capitale et ses périphéries. Pour les 260 salariés ayant pris part à l'étude (tableau F5), 25,8% d'entre eux gagnent le salaire minimum, 26,9% ont une paie équivalant à 1,41 du salaire minimum, 21,1% obtiennent des appointements correspondant à 2 fois le salaire minimum légal contre 26,2% qui ont une rétribution supérieure à 2 fois le salaire de base.

Tableau F5 : Répartition des salariés de l'étude selon leurs grilles salariales

Grille salariale	VA	%
SMIC	67	25,8
1,41 Smic	70	26,9
2 fois du Smic	55	21,1
Plus de fois du Smic	68	26,2
Total	260	100,0

Chapitre XVI: Les partenaires sociaux et la question salariale

16.1 Progression du salaire minimum en dent de scie

Haïti s'est dotée d'une législation sur le salaire minimum dont le but est, selon la littérature⁴⁵⁵ existante, de réduire les inégalités sociales et le faussé séparant les bas salaires du salaire médian. Le premier texte législatif haïtien sur le salaire minimum a été adopté en 1934. Depuis le vote de ce texte, le salaire minimum haïtien, en termes réels, n'a pas significativement augmenté au cours de ces 70 dernières années si l'on tient compte de la variabilité de l'indice du prix à la consommation et de l'absence des prestations différentielles de revenus pour une bonne partie des salariés qui en ont besoin. L'ouvrier rémunéré au salaire minimum a des difficultés pour vivre décemment et assurer ses dépenses de famille.

En Haïti, le salaire minimum journalier de huit heures de travail a été fixé, pour la première fois, par la Loi du 10 août 1934. Cette loi fixait le salaire minimum à 2 gourdes, soit \$ 0,40 américain pour une journée de huit heures de travail (tableau G1). 13 ans après, la Loi du 19 décembre 1947 a relevé le salaire minimum en le faisant passer à 3,50 gourdes, soit une augmentation de 75% par rapport à 1934. Les Décrets de 1971 et du 18 janvier 1974 ont respectivement fixé le salaire minimum à 5,00 gourdes et à 6,50 gourdes soit successivement une appréciation de l'ordre de 42,9% et de 85,7% par rapport au plancher légal de salaire fixé en 1934. Par la Loi du 15 septembre 1980, le salaire minimum journalier a progressé de l'ordre de 103,0% par rapport à sa valeur de 1974 et le Décret du 27 août 1984 l'a fixé à 15 gourdes⁴⁵⁶, soit \$ 3 américains pour une journée de travail de huit heures.

En 1991, en pleine crise politique et sous embargo économique, le patronat a pris la décision de fixer lui-même le salaire minimum à 30 gourdes, soit \$ 3,64. Par le Décret du 4 mai 1995, le président Jean-Bertrand Aristide a fixé le salaire minimum à 36 gourdes. Par la Loi du 17 avril 2003, la deuxième administration de Jean-Bertrand Aristide a relevé le salaire minimum à 70 gourdes, soit \$ 1,65 en tenant compte de la dépréciation de la gourde par rapport

⁴⁵⁵ Les lois haïtiennes fixant le salaire minimum.

GREGG P. (2000). « Le salaire minimum en tant que moyen d'action pour les pouvoirs publics », dans numéro spécial : rendre le travail payant, revue économique de l'OCDE, no 31, 2000/II, pp. 153-169. [En ligne], <http://www.oecd.org/dataoecd/6/23/2724281.pdf>, consulté le 30 août 2008.

⁴⁵⁶ En 1919, le gouvernement haïtien et le gouvernement des États-Unis d'Amérique ont signé un accord fixant la monnaie nationale au taux fixe de cinq gourdes pour un dollar américain. En 1991, le gouvernement haïtien, tenant compte de la diminution de la production nationale et la forte dépréciation de la gourde par rapport au dollar américain, a déclaré caduc l'Accord de 1919. Haïti laisse, par ainsi, le régime de taux fixe et légalise le régime d'échange flottant.

au dollar américain. Le salaire nominal de l'ouvrier payé au prix de base de la journée légale du travail a augmenté au cours de ces dernières années, mais, en termes réels, ce salaire a considérablement diminué sous l'effet de l'inflation et de la décote accélérée de la monnaie nationale. En 1982, il fallait 5 gourdes pour acheter un dollar américain, aujourd'hui, il en faut 39 gourdes. De \$ 3,64 en 1991, le salaire minimum journalier de huit heures de travail est passé de \$2,46 en 1995 à \$1,84 en 2008 et le taux d'inflation⁴⁵⁷ est passé de 9,22% en 1999 pour atteindre 18,30% en juillet 2008. « Avec la chute catastrophique de la gourde par rapport au dollar, chaque prétendue augmentation du salaire de base aboutit à une réduction en valeur réelle. »⁴⁵⁸

Depuis l'adoption de la législation sur le plancher de salaire, il y a 74 ans, le salaire annuel brut de l'ouvrier haïtien connaît des fluctuations significatives. De \$240 en 1971, le salaire annuel brut du travailleur payé au salaire minimum est passé à \$336 américains en 1974 pour se stabiliser à \$646 des États-Unis d'Amérique en 1980. Quatre ans après, en 1984, le salaire annuel brut du salarié de basse qualification était de \$740. Suite à l'Accord patronal de 1991, le salaire annuel de l'ouvrier rétribué au minimum journalier a atteint la somme de 873,6 dollars américains. La plus forte hausse du salaire annuel de l'ouvrier au cours de la période post-Duvalier a été décidée par le patronat sans l'intervention du gouvernement. Par la suite, les différents relèvements décidés par les pouvoirs publics ne font que diminuer le salaire annuel des travailleurs de faible niveau de qualification. De \$590,4 en 1995, le salaire annuel des personnes non qualifiées est tombé à \$396 en 2003, soit une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de \$194,4. En 2003, l'ouvrier a vu son revenu annuel diminué de l'ordre de 33% par rapport à 1995 et contracté de l'ordre de 45,3% par rapport à sa valeur de 1991. Les deux relèvements du salaire minimum autorisés par le gouvernement de Jean-Bertrand Aristide en 1995 et en 2003 ne font que réduire le pouvoir d'achat des salariés payés au plancher salarial légal.

Les relèvements successifs du salaire minimum journalier de huit heures de travail n'ont pas pu permettre aux ouvriers des entreprises s'accrochant aux rémunérations minimales légales de satisfaire leurs besoins primaires avec un indice des prix à la consommation (taux d'inflation) qui est passé de 14,4% en 2006 à 18,30% en juillet 2008 et une monnaie nationale qui ne cesse de se déprécier par rapport au dollar américain, principale devise en circulation, de

⁴⁵⁷ Source : Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique.

⁴⁵⁸ SIMIDOR D. (15 août 2007). La Loi Hope et la nécessité d'un salaire minimum en Haïti, [en ligne], www.alterpresse.org/, consulté le 10 mai 2008.

fait, dans le pays. Il faut compter 39,94 gourdes pour acheter un dollar américain en août 2008 alors qu'il en fallait 5 gourdes en 1986. En comparant le pouvoir d'achat de l'ouvrier payé au salaire minimum aux divers relèvements successifs du salaire minimum, il y a lieu de constater que l'année de 1984 est l'année au cours de laquelle l'employé de basse qualification a eu le pouvoir d'achat le plus fort et l'année 2003 est l'année au cours de laquelle le salarié payé au minimum légal a eu le pouvoir d'achat le plus faible. Le taux d'inflation en 1991 a plus que doublé par rapport à son niveau de 1984 et multiplié par 6 en 2003.

En 2008, le salaire annuel brut d'un travailleur payé au salaire minimum légal était de \$396, cette somme représentait 12,7% du salaire annuel moyen qui était de l'ordre de 3.107 dollars américains. Globalement le salaire du travailleur haïtien n'est pas élevé si l'on tient compte du salaire annuel moyen au niveau national. Au regard du genre, le salaire⁴⁵⁹ annuel moyen au niveau national est inégalement réparti, soit \$ 2.465 pour les hommes et \$ 1.283 pour les femmes.

Au regard du relèvement de 1984, et tenant compte des relations commerciales entre Haïti et les États-Unis et l'effet de proximité, l'on peut affirmer que le salaire de l'ouvrier haïtien ne suit pas la progression du salaire horaire de l'ouvrier américain. Au milieu des années 1980, le salaire minimum légal en Haïti était de 15.00 gourdes ou \$3.00 par jour. « *L'ouvrier haïtien gagnait, pour une journée de travail, ce que l'ouvrier aux États-Unis gagnait en une heure, c'est-à-dire 12.5% du salaire minimum [journalier] états-unien.* »⁴⁶⁰ Depuis cette date, le salaire minimum américain a été révisé à la hausse, à maintes reprises, pour se stabiliser à \$7,25 en 2007 alors que le salaire journalier haïtien, sensiblement augmenté par rapport au salaire horaire américain au début des années 1980, a brutalement chuté par rapport au prix horaire minimum de travail de l'ouvrier américain. De la publication du Décret du 27 août 1984 à la promulgation de la Loi du 17 avril 2003, nominalement, le salaire minimum haïtien a été multiplié par 4. Mais en termes réels, il s'est contracté de l'ordre de 44,7% passant de \$3 à \$1,66. « *Avec la chute catastrophique de la gourde par rapport au dollar, chaque prétendue augmentation du salaire de base aboutit à une réduction en valeur*

⁴⁵⁹ Voir le site Cyclo Nord-Sud : <http://www.cyclonordsud.org/voir.php?id=305> [en ligne] consulté le 29 août 2008.

⁴⁶⁰ SAMIDOR D. (15 août 2007). *Op. cit.*

réelle. »⁴⁶¹ Le pouvoir d'achat des travailleurs payés au salaire minimum a sérieusement diminué au cours de ces dernières années.

*« Pour correspondre à ce qu'il représentait il y a 25 ans, le salaire minimum devrait passer immédiatement à 105.00 gourdes, tandis qu'il devrait monter à 180.00 gourdes, et graduellement jusqu'à 250.00 gourdes, pour maintenir son rapport de 12.5% avec le salaire minimum aux États-Unis d'Amérique. »*⁴⁶²

16.2 Des inégalités de traitement

Telle qu'elle est conçue et présentée avant la promulgation de la loi de 2009 sur le salaire minimum, les dispositions législatives sur le salaire minimum avaient un caractère universel indépendamment des branches professionnelles et zones d'activités économiques. La loi sur le salaire minimum doit s'appliquer sur tout le territoire national. En ce sens, tous les secteurs de l'économie sont dans l'obligation de respecter le minimum légal de salaire. Or il y a lieu de reconnaître que ça n'a pas été toujours le cas. Les ouvriers, n'ayant pas été informés de la révision à la hausse du salaire minimum et habités dans les zones rurales, sont souvent payés en dessous du salaire minimum. L'État, chargé de la fonction du maintien de l'égalité économique et sociale, ne devait pas tolérer des écarts de traitement entre les ouvriers. De même, il ne devait pas accepter le non-respect de la loi du travail en admettant qu'un ouvrier agricole reçoive un salaire inférieur au minimum légal alors qu'un ouvrier de l'industrie habitant dans les zones urbaines gagne au moins le plancher légal de salaire. Le ministère du Travail n'entreprend pas des actions concrètes pour corriger cet écart de salaire entre les ouvriers urbains et ruraux. Le Code du travail, en vigueur, n'établit pas de différence entre un ouvrier qui travaille dans l'industrie et un ouvrier qui offre ses services aux exploitants agricoles.

Des gens, qui travaillaient et ne gagnaient pas le salaire minimum, étaient recensés au sein de l'administration publique. Jusqu'en 1999, il y a eu des agents de la catégorie D des Collectivités Territoriales et de l'État central qui étaient rémunérés en dessous du salaire minimum. L'État a évolué dans l'illégalité. Un État qui veut devenir un État de droit, quand il définit les règles collectives, il doit, lui aussi, les respecter et les faire respecter. En ce sens, il apparaît anormal qu'un employé de l'État ou des Collectivités Territoriales perçoit un salaire inférieur au salaire minimum.

⁴⁶¹ Ibid.

⁴⁶² Ibid.

16.3 Les partenaires sociaux et le relèvement du salaire minimum

L'augmentation du salaire minimum aboutit souvent à un bras de fer entre les syndicats des salariés et le patronat représenté par l'Association des Industries d'Haïti (ADIH).

« Oui nous sommes pour l'augmentation du salaire minimum. En 1984, le salaire minimum était fixé à 15 gourdes qui équivalaient à \$3 américains. 24 ans après, le prix minimal du travail journalier est fixé à 72 gourdes. Au taux du jour, cette somme équivaut à 2 dollars américains. Aujourd'hui, en analysant le coût de la vie, l'ouvrier devait gagner 300 gourdes par jour. Mais, pour éviter la suppression des emplois et encourager la création d'emplois en Haïti, le secteur syndical, après discussions, s'est mis d'accord pour proposer et accepter 200 gourdes comme salaire minimum. »⁴⁶³

Pour le patronat, l'économie est la vitesse de la circulation de l'argent et de l'emploi. Il met en avant la pénurie de l'argent et de l'emploi pour rejeter la révision à la hausse du salaire minimum journalier. Prenant appui sur le faible niveau de développement économique, les patrons rejettent toute décision unilatérale et disproportionnée qui tend à réviser à la hausse le salaire minimum.

« La faiblesse de l'économie agit sur le taux d'emploi disponible. L'insécurité a des effets négatifs sur les activités touristiques. Toutes les branches de l'activité économique sont touchées. Avec la diminution des activités économiques, la facture de l'importation va exploser. Ce qui est important aujourd'hui, c'est relancer l'économie nationale, mettre tout le monde au travail, réformer le système de formation, assurer la stabilité politique et encourager les entrepreneurs à investir dans le pays.

Une augmentation disproportionnée du salaire minimum, dans les conditions actuelles, est injuste. Elle va accélérer la dépréciation de la gourde par rapport au dollar, limiter l'embauche, augmenter le coût de la vie et pénaliser les chômeurs et les familles nombreuses. »⁴⁶⁴

⁴⁶³ Confédération des Travailleurs Haïtiens (CTH) (26/02/2008). Augmenter le salaire minimum en Haïti. (Texte traduit du créole). <http://haiticth.org/2008/2/26/cth-augmenter-le-salaire-minimum-en-ha%C3%AFti>, consulté le 25 juillet, 2008.

⁴⁶⁴ Association des Petits Exploitants des Restaurants et Hôtels. (18 février 2008). Un complot visant l'asphyxie des petits entrepreneurs, Port-au-Prince, Haïti.

La lecture faite par cette organisation patronale rejoint un article du prix Nobel d'économie Gary Becker : « *Augmenter le salaire minimum, c'est augmenter le chômage* »⁴⁶⁵. L'indexation du salaire minimum sur le coût de la vie est une pratique courante dans le pays. Cependant, certains économistes⁴⁶⁶ estiment que la réévaluation successive du salaire minimum, bien souvent, n'a pas été motivée par une réelle volonté d'arriver à une meilleure distribution des revenus dans les entreprises ou dans la société mais par des impératifs d'ordre politiques qui vont, dans la plupart du temps, à l'encontre de l'emploi. Selon l'économiste Jean Erich René, l'employeur haïtien qui connaît des conjonctures économiques difficiles et qui n'a pas la capacité et le moyen pour payer le salaire minimum réévalué n'a d'autre choix que de réduire la taille humaine de son entreprise⁴⁶⁷. Et le chômeur qui aimerait avoir un emploi même inférieur au salaire minimum se verrait priver du travail. L'employeur, disent-ils, est dans l'obligation de respecter la loi. De ce fait, ils considèrent le salaire minimum comme une transgression des droits individuels et de la liberté d'entreprendre. Et comme le considère Becker, c'est « *une atteinte à la liberté contractuelle* »⁴⁶⁸. En France, le Conseil d'Analyse Économique rattaché au Bureau du Premier Ministre étudiant l'impact du salaire minimum sur l'emploi écrit : « *un accroissement du coût du travail imposé aux entreprises devrait systématiquement se traduire par une diminution de l'emploi* »⁴⁶⁹. Et Jean Erich René d'ajouter dans le cas d'Haïti : « *Toute tentative purement arbitraire d'imposition d'un salaire minimum en faveur des plus faibles aura pour effet de réduire la quantité de main-d'œuvre embauchée. L'intervention de l'État peut avoir un impact négatif sur les travailleurs non qualifiés sans tenir compte des coordonnées relatives au mécanisme de production* »⁴⁷⁰.

40% des salariés de faible niveau de qualifications de l'industrie touristique, ayant participé à l'étude, perçoivent une rémunération équivalant au plancher légal de salaire. L'enquête menée auprès des salariés interrogés révèle que 54,6% des employés non-diplômés travaillant dans l'industrie touristique résident en province et la majorité d'entre eux n'ont pas d'autres sources de revenu. Avec les pratiques locales de licenciement économique, seront-ils

⁴⁶⁵ Becker G. *Augmenter le salaire minimum, c'est augmenter le chômage*. Un article de business week (1995), repris dans le recueil *The economics of life* de Gary S. Becker et Guity Nashat Becker, traduit par Hervé de Quengo, www.catallaxia.org/, consulté le 10 mai 2008.

⁴⁶⁶ PAULVIN Jean.-Claude est le président de l'Association Haïtienne des Économistes (AHE).

⁴⁶⁷ RENÉ J. E. (19 février, 2009). Impact du salaire minimum, contact : erich@mondenet.com

⁴⁶⁸ Salaire minimum. www.wikiliberal.org

⁴⁶⁹ CAHU P., CETTE G. et ZYLBERBERG (28 juil. 2008). Salaire minimum et bas revenu : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?, Rapport du Conseil d'Analyse Économique remis le 23 juillet à Messieurs Eric Besson et Martin Hirsch, p. 41, [en ligne], http://www.cae.gouv.fr/rapports/dl/CAE_RapportSMIC.pdf, consulté le 25 août, 2008.

⁴⁷⁰ RENÉ J.E. (19 février 2009). *Op. cit.*

les prochaines victimes de l'augmentation du salaire minimum ? Certains économistes haïtiens⁴⁷¹ affirment qu'un salaire minimum trop élevé diminuera les opportunités et les chances pour que les travailleurs peu qualifiés puissent accéder à un emploi. Ces économistes pensent qu'aux yeux des employeurs, la productivité des salariés non qualifiés est insuffisante pour justifier le coût de leur journée de travail.

16.4 Hausse du salaire minimum et protestation du patronat

Dans une note de presse faisant suite à la décision des autorités gouvernementales de faire passer le salaire minimum de 72 gourdes à 150 gourdes, l'Association des Industries d'Haïti (ADIH) se dit « *alarmée par la déclaration du ministre des Affaires sociales annonçant la proposition de son ministère de relever le salaire minimum à 150 gourdes, soit une augmentation de 114%* »⁴⁷². Le futur est en péril, selon l'association patronale.

*«La concurrence est acharnée, les exportateurs se battent pour les débouchés sur les grands marchés internationaux, tandis que les producteurs desservant le marché local luttent contre l'importation souvent déloyale des biens de consommation. Avec une telle augmentation, le risque immédiat est de voir fermer des usines, comme en République Dominicaine, où plus de 70.000 emplois ont disparu en 2 ans suite à une augmentation mal étudiée du salaire minimum.»*⁴⁷³

La note de l'ADIH a provoqué une levée de bouclier des syndicats et des économistes sur le salaire minimum. Jirah Smet, ne voyant pas les raisons justifiant la contestation patronale, critique le système capitaliste et les conditions de travail des ouvriers haïtiens. Pour lui, la nouvelle revalorisation du salaire minimum ne vise qu'à permettre aux ouvriers « *de reproduire leur force de travail sans possibilité d'accumulation ni pouvoir acheter d'autres services. Donc, un moyen de subsistance, mais pas un salaire* »⁴⁷⁴. Analysant les facteurs divers et interdépendants freinant la production nationale et les contraintes dans lesquelles se trouvent l'ouvrier avec un pouvoir d'achat réduit, Yves Osias croit que la solution au problème du pouvoir d'achat n'est pas à rechercher dans une augmentation exponentielle du salaire minimum. Pour lui, la détermination du barème du salaire minimum doit être le résultat d'une action concertée entre les acteurs impliqués dans le procès du travail pour ne pas « *être perçu*

⁴⁷¹ BAZIN H. et PAULVAIN J.- C. (22février 2007) Déclaration faite à Radio Métropole. Emission : Invité du jour.

⁴⁷² L'Association des industries d'Haïti (28 février 2008). Note de presse, texte dactylographié, p. 1.

⁴⁷³ Ibid. p.1.

⁴⁷⁴ SMET J. (23 avril 2008). Haïti : la roue de l'histoire ne tourne jamais à l'envers, texte dactylographié, p. 2.

comme une épée à double tranchant. [Car] on peut se retrouver avec une forte somme d'argent en poche, sans pouvoir s'offrir le strict minimum »⁴⁷⁵.

16.5 Le risque d'un salaire minimum surévalué

Il paraît qu'un salaire minimum trop élevé par rapport aux autres pays de la Caraïbe, peut avoir des conséquences sur les entreprises touristiques recevant une clientèle étrangère et celles tournées vers l'exportation. Les entreprises touristiques haïtiennes sont en compétition avec les autres destinations touristiques de la région. Un salaire minimum élevé aura des conséquences sur les prix des services offerts par les entreprises opérant dans le secteur touristique. De même, si les entreprises tournées vers l'exportation n'arrivent pas à honorer leurs contrats et sont dans l'impossibilité de remplir leurs carnets de commande du fait de la concurrence salariale à l'échelle régionale et si les autres secteurs de la production sont durement frappés par la hausse du salaire minimum (SM), c'est toute l'économie du loisir qui sera touchée, avec moins de personnes qui travaillent donc une perte de pouvoir d'achat pour une bonne partie des gens qui, malgré tout, se payait le luxe d'aller au restaurant ou à la discothèque. Une augmentation trop élevée du salaire minimum peut constituer un coût insupportable pour certaines entreprises et pousser les employeurs soit à fermer leurs portes soit à délocaliser, comme ce fut le cas en République Dominicaine pour les entreprises du textile. Une conjoncture marquée par la réduction des activités des entreprises se traduit le plus souvent par une diminution du taux d'emplois. La baisse des emplois traduit toujours un malaise économique exprimé par la faiblesse des richesses créées, et moins d'emplois c'est moins d'argent qui circulent dans l'économie. Donc, un salaire minimum qui dépasse la capacité des entreprises aura des impacts négatifs sur l'emploi et la santé économique du pays.

Quand le pouvoir d'achat du consommateur diminue ce sont les consommations dites sociales (loisir et évasion) qu'il est amené à compresser alors que celles dites utilitaires (nourriture, médicament, logement) étant incompressibles, il fera des sacrifices pour les avoir. Une hausse excessive du salaire minimum peut avoir des conséquences négatives sur le secteur du loisir, donc le tourisme.

Si le pays ne produit pas les biens utilitaires sur place du fait d'un coût prohibitif du travail, l'industrie du tourisme sera moins bénéfique et les touristes consommeront en grande

⁴⁷⁵ OSIAS Y. (9 mars 2008). *Salaire minimum, épée à double tranchant*, [en ligne] www.Haitiimpact.com, consulté le 10 juin 2008.

partie des produits importés. Or qui dit importation, dit devise. Dans le cas d'Haïti, c'est le dollar américain. La balance des paiements du pays est chroniquement déficitaire, bien que l'aide internationale ne soit pas si rare ces jours-ci mais le pays a une faible capacité d'absorption. Il n'arrive pas à mobiliser l'aide qu'on lui accorde. Le taux de retour⁴⁷⁶ de l'aide octroyée à Haïti oscille entre 60 et 70%. Tenant compte de tous ces paramètres, il paraît presque qu'une augmentation démesurée du salaire minimum peut contribuer à une diminution des offres d'emploi, accélérer l'effondrement de la monnaie nationale, rendre l'économie nationale moins attractive et encourager la fuite des capitaux puisque les devises amenées par les touristes ne feront que visiter le pays et retourner chez les fournisseurs étrangers en échange des biens de consommation et d'équipement.

Une augmentation des importations entraîne inévitablement une rareté de devises. Les salaires des ouvriers haïtiens sont exprimés en gourde mais les biens de consommation, dans la plupart des boutiques et centres commerciaux à Port-au-prince et à Pétion-ville, s'achètent en dollar américain. La dollarisation de facto de l'économie pénalise les travailleurs dont les salaires sont exprimés en gourde et sanctionne doublement les chômeurs et les familles nombreuses qui n'ont aucune emprise sur le renchérissement des prix des produits de première nécessité.

16.6 Le piège de la hausse du salaire minimum

La hausse inconsidérée du salaire minimum (SM) pose un problème au niveau des grilles salariales. Les autres salaires n'étant pas réévalués et appréciés dans les mêmes proportions, voire stagnés dans certains cas, l'ouvrier, travaillant à temps plein connaissant une révision à la hausse du salaire, rattrape mécaniquement les salaires situés immédiatement au-dessus. En clair, l'augmentation du SM qui, dans les textes, vise à donner du pouvoir d'achat aux salariés de faibles niveaux de qualification peut avoir des effets non désirés⁴⁷⁷ pour les chefs d'entreprise. Ces coups de pouce peuvent aplatir les salaires qui sont immédiatement supérieurs :

« Les hausses du salaire minimum n'ont pas pour effet de simplement décaler la distribution des salaires vers le haut comme ce serait le cas si tous les

⁴⁷⁶ BOULOS R.H., ETIENNE S. P., DORE G. (al.) (février 2010). Construire Haïti. Plan Stratégique de Sauvetage National. Pacte Intergénérationnel de Progrès et de Prospérité Partagée, 2010-2035, Port-au-Prince.

⁴⁷⁷ DORE G. (9-10 fév. 2009). « Pleins feux sur la hausse du salaire minimum » dans Le Martin, No34038, Port-au-Prince, p. 2.

salaires étaient augmentés uniformément, car les plus bas salaires ont tendance à rattraper les salaires intermédiaires. »⁴⁷⁸

Sans une révision du salaire pour tous les employés, la hausse du salaire des ouvriers crée un effet de rattrapage entre les tranches de salaire. Les salariés qui gagnaient légèrement un salaire supérieur aux ouvriers de basse qualification qui ne verront pas la différence et la distance que le salaire semble exprimé entre eux et les salariés de basse qualification se sentiraient rabaisser dans les relations de travail qu'ils développent avec leurs collègues de basse qualification. Il est à noter que la dernière révision du salaire minimum en 2003 n'a pas eu des effets pour les salariés gagnant 1,5 du minimum légal. Certaines entreprises situées dans les villes de province n'avaient pas réajusté le salaire des employés qui gagnent entre 1,3 et 1,5 fois du salaire minimum.

Les arguments avancés par les responsables⁴⁷⁹ publics dont les dirigeants haïtiens ont repris à leur compte pour justifier et convaincre l'opinion à accepter le salaire minimum sont au nombre de quatre. À savoir, le salaire minimum est un outil d'équité, un instrument de lutte contre la pauvreté, un moyen pour limiter l'exploitation et un mécanisme susceptible d'inciter les gens à travailler. Le salaire minimum, contrairement à ce qu'affirment les autorités, n'arrive pas à sécuriser les revenus du travailleur, car au cours de ces dernières années, les relèvements du salaire minimum ne font que consacrer, en termes réels, le manque à gagner du salarié haïtien payé au plancher légal de salaire. Perçu par le gouvernement comme un instrument économique pour réduire les inégalités et un outil de politique salariale pour lutter contre la pauvreté, le plancher légal de salaire a failli aux objectifs qui lui sont assignés parce que tous les ouvriers rémunérés au salaire minimum gagnent jusqu'en 2009 moins de deux dollars par jour. Avec ce chiche salaire, ils vivent en dessous du seuil de pauvreté.

La loi⁴⁸⁰, votée par la Chambre des Députés le 4 août et par le Sénat de la République le 11 septembre 2009 et publiée au Journal Officiel, Le Moniteur le 6 octobre 2009, fixe la journée légale du travail à 200 gourdes pour les secteurs des services et du commerce et 125 gourdes pour les industries de la sous-traitance. Avant le vote du texte, on a assisté à des

⁴⁷⁸ CAHU P., CETTE G. et ZYLBERBERG (28 juil. 2008). *Op. cit.*, p. 45.

⁴⁷⁹ GREGG P. (2000). *Op. cit.*

⁴⁸⁰ Le président de la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Haïti, Reginald Boulos, prévoyait des licenciements massifs dans certaines filières si le salaire minimum n'était pas révisé à la baisse dans le secteur de la sous-traitance. Il a exigé la fixation d'un salaire minimum par branche d'activité économique.

oppositions vives entre les syndicats des salariés et le patronat. Les syndicats, soutenus par les étudiants et les associations de la société civile, ont organisé diverses manifestations pour porter les autorités à fixer le salaire minimum à 200 gourdes pour l'ensemble des branches professionnelles. La proposition des syndicats n'a pas été retenue. Le vote du Parlement a confirmé la recommandation du président de la République qui a demandé qu'on fixe le salaire minimum à 125 gourdes dans le secteur de la sous-traitance en tenant compte de la spécificité de ce secteur d'activité. La fixation du salaire minimum dans la sous-traitance à 125 gourdes a soulevé des contestations et provoqué la colère des partisans des ouvriers des entreprises du textile qui réclament à cors et à cri un salaire minimum journalier de 200 gourdes. Les manifestations qui ont marqué la lutte pour fixer le salaire minimum à 200 gourdes ont occasionné des dégâts matériels (restaurants saccagés, vitrines de magasin brisées, voitures incendiées, graffitis sur les bâtiments publics et les maisons privées, etc.).

La fixation du salaire minimum à 125 gourdes dans la sous-traitance est considérée comme un acte anti-économique par le CEFIE-CONSEIL⁴⁸¹.

Le salaire de l'ouvrier haïtien augmente de 69 centimes en 25 ans. C'est en tout cas la signification économique du vote de la Chambre des Députés en date du 4 août 2009. La Chambre des Députés vient de célébrer un fait antiéconomique. En observant le pic de l'inflation de 1984 à 2009, aucun homme politique soucieux du bien-être des travailleurs ne peut adopter une pareille décision sans l'insérer dans une logique d'aménagement du territoire et sans des mesures susceptibles de trouver le juste équilibre entre les impératifs économiques et l'impérieuse nécessité de maintenir les liens sociaux dans une société marchande. Ce vote traduit la courte vision des autorités conduisant la politique économique du pays mais elle met également en péril le tissu industriel haïtien. Des ouvriers non motivés ne sont pas productifs. Une usine à gaz vient d'être actionnée avec le vote de la Chambre des Députés !!

Du point de vue spatial, CEFIE-CONSEIL a analysé les questions salariales dans ses dimensions économiques et sociologiques. Il réserve ses conclusions à une équipe gouvernementale qui veut conduire une véritable politique de développement économique et de création de richesse dans le pays.

Le faible taux de syndicalisation semble expliquer le recours systématique à la loi pour déterminer et relever le salaire minimum pour l'ensemble des branches professionnelles

⁴⁸¹ CEFIE-CONSEIL (7 août 2009) : *Le salaire de l'ouvrier haïtien est augmenté de 69 centimes en 25 ans*, notes publiées par 5r group,.

haïtiennes. « *Un salaire minimum légal contraignant est systématiquement associé à un faible taux de syndicalisation.* »⁴⁸² Le rapport de force, croit-on, n'est pas du côté des syndicats mais du côté du patronat. La faiblesse des associations des salariés, notamment dans le secteur du tourisme et du commerce, porte l'État à les substituer en fixant un salaire minimum. Toutefois, en 1991, dans un rapport de force qui lui était favorable, le patronat, en situation de monopsonne⁴⁸³, a eu la possibilité de fixer lui-même le salaire minimum en dehors d'un cadre légal contraignant. Il s'était montré plus généreux que les pouvoirs publics qui pensent, par des augmentations nominales, qu'ils peuvent arriver à juguler la baisse du pouvoir d'achat des salariés de basse qualification et inciter ces derniers à travailler. L'analyse des données prouve que les trois relèvements du salaire minimum opérés par l'État haïtien au cours de ces dernières années (1995, 2003, 2009) ne font que diminuer la valeur réelle du salaire des ouvriers payés au plancher légal de salaire. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, le meilleur relèvement en termes réels du salaire minimum, au cours de ces 20 dernières années, a été décidé par le patronat sans l'intervention du gouvernement. En dehors des contraintes imposées par les pouvoirs publics, le patronat est-il le meilleur protecteur du pouvoir d'achat de l'ouvrier haïtien ?

Afin d'encourager le dialogue social et améliorer la qualité des relations sociales, il paraît qu'il est mieux de permettre aux partenaires sociaux de trouver des solutions négociées en vue de fixer le salaire minimum. Un salaire minimum négocié entre les partenaires sociaux apparaît comme un bon compromis en vue de maintenir les gens en emploi et éviter les

⁴⁸² CAHU P., CETTE G. et ZYLBERBERG (28 juil. 2008). *Op. cit.*, p. 76.

⁴⁸³ Le Terme monopsonne fait référence à un seul acheteur. L'employeur détient un pouvoir de monopsonne sur l'employé, du fait de la concurrence non parfaite du marché du travail, celui-ci ne peut faire appel à un autre employeur pour faire jouer la concurrence et exiger du même coup un accroissement de son salaire. Dans une situation de monopsonne, l'employeur rémunère le salarié en dessous de ses capacités et de ses capitaux scolaires et spécifiques. Sur un marché de travail monopsonistique, le travailleur perçoit un salaire plus faible de ce qu'il aurait pu gagner en situation de concurrence parfaite où il aurait un ajustement entre l'offre et la demande. « Dotées d'un pouvoir de monopsonne sur le marché du travail, les entreprises extraient d'une rente en proposant des salaires faibles » (CHERON A., HAIRAUT J. O. et LANGOT F. (6 juillet, 2005). *La baisse des charges en France : un bon compromis entre emploi et productivité*, p. 4,

[en ligne] <http://www.cepremap.ens.fr/depot/docweb/docweb0508.pdf>, consulté le 17 mai, 2009.)

Le pouvoir de monopsonne des entreprises a donné naissance à plusieurs études. Les documents suivants donnent une lecture éclairée de la position monopsonistique des employeurs :

-MANNING A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*, Princeton University Press.

-MORTENSEN D. (2003). *Wage Dispersion: Why Are Similar Workers Paid Differently?*, Cambridge: MIT Press.

-CAHU P., CETTE G. et ZYLBERBERG A. (2008). *Salaires minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?*, Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française, Paris.

protestations patronales voir la délocalisation des entreprises employant les personnes à faible capital cognitif.

Tableau G1 : Les relèvements successifs du salaire minimum et le taux d'inflation en Haïti

Textes légaux	Salaire Minimum			
	En gourde	En dollar	Salaire annuel en dollar	Taux Inflation
Loi du 10 août 1934	2,00	0,40	96	-
Loi du 19 décembre 1947	3,50	0,70	168	-
Décret 1971	5,00	1,00	240	9,58
Décret du 18 janvier 1974	6,50	1,30	336	14,951
Loi du 15 septembre 1980	13,20	2,69	646	17,778
Décret du 27 août 1984	15,00	3,00	740	6,402
1991 (accord patronal)	30,00	3,64	873,6	15,42
Décret du 4 mai 1995	36,00	2,46	590,4	27,608
Loi du 17 avril 2003	70,00	1,65	396	39,281
Loi du 6 octobre 2009 (assemblage)	125	3,13	751,2	18,30
Loi du 6 octobre 2009 (commerce et services)	200	5	1200	18,30

Quatrième Partie
Exigences et Freins à la Promotion des Activités
Touristiques et Subséquemment au Développement
National

Chapitre XVII : Les freins immatériels et sociopolitiques au développement du secteur du tourisme

17.1 Déficit dans la maîtrise de l'information

Les unités touristiques du pays n'ont pas toutes la même capacité. Certaines entreprises (Montana à Pétion-ville, Club Indigo, site balnéaire de Labadee etc.) peuvent payer des spécialistes pour traiter des informations et réaliser des études sur un problème particulier, mais les microentrepreneurs n'ont pas cette opportunité, surtout ceux dont les activités se situent en dehors de grandes villes et à l'extérieur des zones d'affluence touristique. Les petits entrepreneurs, situés au fond des zones rurales ou dans les petites villes, sont livrés à eux-mêmes. Ils n'ont pas les moyens pour payer les services d'un bureau d'études afin de collecter et traiter des informations économiques relatives au secteur d'activité dans lequel ils opèrent. Or les informations se rapportant au secteur d'activité d'une entreprise touristique sont vitales si elle souhaite accroître sa part de marché.

Pour les petites unités touristiques haïtiennes, dépourvues de moyens et de cadres possédant l'habileté à déchiffrer et à exploiter les données économiques complexes, une information traitée et accessible leur permettrait de prendre rapidement des décisions importantes en vue de sauvegarder ou conquérir de nouveau marché. Pour une PME/PMI, quels que soient les lieux sous lesquels elle travaille, pays développé ou en développement, l'information dont elle a besoin *«doit être utilisable, analysable. Elle doit être présentée et accompagnée de telle façon qu'elle puisse permettre [de prendre] des décisions, pour la fabrication d'un produit, pour le lancement d'une action de recherche, pour la conquête d'un marché»*⁴⁸⁴. Aucune organisation ne peut fonctionner réellement sans un effort pour accéder à l'information relative à son secteur d'activité. L'information est un outil d'importance stratégique de premier ordre pour le développement d'une organisation.

L'industrie touristique nationale est victime au cours de ces trois dernières décennies d'une offensive concurrentielle des entreprises touristiques de la Caraïbe qui sont liées aux multinationales du tourisme. Elles ont mis en place des dispositifs pour collecter et utiliser les informations et la communication comme un instrument stratégique ; développer la logique de réseau en interne et mobiliser leurs ressources humaines autour des objectifs stratégiques ;

⁴⁸⁴ SARKOZY N. (1^{er} 12, 2003). Discours du ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales- Colloque sur l'Intelligence Économique, Paris.

mettre en œuvre des stratégies indirectes et des ruses de l'intelligence ; faire usage offensif et défensif de l'information ; recourir et utiliser l'information comme instrument d'influence et de lobbying ; comprendre et prendre en compte le facteur coût/qualité dans l'offre des services offerts à la clientèle ; faire une gestion intelligente et différente des entreprises concurrentes de la région. Les entreprises caribéennes du tourisme se considèrent comme faisant partie d'un « *cercle où interfèrent et se croisent les vecteurs et les objectifs du renseignement* »⁴⁸⁵. Donc l'information est une ressource importante pour les chefs d'entreprises touristiques de la région parce qu'elle leur permet de diagnostiquer et de « *préciser clairement les opportunités exploitables et les vulnérabilités* »⁴⁸⁶ dont ils devraient tenir compte pour asseoir leurs stratégies de conquête et de croissance. Après le 11 septembre 2001, les professionnels du tourisme de la Caraïbe ont pu augmenter le nombre de touristes visitant la région. Ils ont pu utiliser les événements du 11 septembre pour mettre en avant le caractère paisible et sécuritaire dont jouit la région.

17.2 Des informations nuisibles au développement du secteur du tourisme

Depuis 1986, Haïti est présentée dans la presse internationale et dans le rapport de certaines organisations comme l'un des pays le plus dangereux du monde et, avec la détérioration des indicateurs économiques et sociaux, les Haïtiens sont perçus comme une masse d'affamés déshumanisés qu'il faut durablement assister. Certains médias nationaux, sans une analyse préalable, ne font que relayer ces informations qui hypothèquent l'avenir de l'industrie touristique nationale au moment où le tourisme exotique et « *la transhumance des seniors ou des retraités de pays à revenu élevé vers des pays à revenu plus bas* »⁴⁸⁷ commencent à avoir de l'importance dans le monde. La gestion de l'information est défectueuse dans le pays. Les informations d'importance locale sont exhibées à la face du monde. Les faits les plus insignifiants sont dramatisés. Des médias à la recherche du sensationnel diffusent ces informations négatives sans tenir compte de leurs impacts sur les entreprises touristiques et les emplois qu'il y a dans ce secteur qu'il faut protéger dans un pays qui n'en compte pas beaucoup. La diffusion de l'information concernant Haïti dans certains médias s'apparente à

⁴⁸⁵ POSSIN J.-C., BESSON B. (2001). *Du renseignement à l'intelligence économique. Cybercriminalité, contrefaçon, veilles stratégiques : détecter les menaces et les opportunités pour l'entreprise*, 2^e Édition, Dunod, Paris, p. 13.

⁴⁸⁶ LAVALETTE G., NUCULESCU (1999). *Les stratégies de croissance. La démarche proactive. Les opportunités externes. Le modèle Apports- Contraintes- Exigences*, Éditions d'Organisation, Paris, p. 20.

⁴⁸⁷ Organisation de Coopération et de Développement Économique (avril 2003). *La libération des échanges de services, clé de la croissance du tourisme*, p. 4.

http://www.oecd.org/document/7/0,2340,fr_2649_34389_1932807_1_1_1_1,00.html, consulté le 22 juin 2008.

une gestion de la peur en vue de dissuader les investisseurs potentiels. Il n'est pas anodin de rappeler, ici, que des actes de kidnapping et de banditisme sont recensés dans la plupart des pays de la région : République Dominicaine, Jamaïque. Mais les médias ne font pas trop de bruits avec ces informations. Les intérêts économiques et les enjeux sont trop énormes pour qu'on puisse laisser circuler ces informations à grande échelle. Dans le cas d'Haïti, certains médias oublient trop souvent que la gestion de l'information fait partie d'une batterie de mesures visant à sécuriser un pays et que le plus grand service qu'ils puissent rendre à Haïti est de faire un traitement équilibré des informations qui la concernent tout en tenant compte de l'impact de ces informations sur l'économie du pays. Dans un contexte de crise, l'information, quand elle est bien gérée, peut contribuer à mobiliser les énergies de la population, faciliter la reprise des activités économiques, créer des nouvelles opportunités et promouvoir les activités touristiques.

Globalement, le pays ne fait pas une gestion stratégique de l'information comme ce fut le cas sous le gouvernement de Duvalier. Les réflexions réalisées par des universitaires haïtiens sur les informations publiées dans la presse internationale sur le pays sont inexistantes. Or il fut un temps, les intellectuels haïtiens protestaient énergiquement contre les informations mal intentionnées et attentatoires aux intérêts nationaux publiées dans les médias. Il est un fait indéniable pour la quasi-totalité des observateurs qu'au cours de ces dernières années le pays est présent dans les médias internationaux quand il y a des élections, des catastrophes naturelles ou quand il y a une information nocive pour l'économie du tourisme. *«L'image d'Haïti telle qu'elle est véhiculée par la presse internationale depuis que les médias existent, plus particulièrement dans les cinquante dernières années, est une image presque entièrement négative.»*⁴⁸⁸ Même en République Dominicaine, les informations diffusées sur Haïti ne sont pas sans des arrière-pensées. Des journalistes dominicains, visitant Haïti en vue d'établir un partenariat entre les médias dominicains et haïtiens pour une meilleure gestion des informations dans les deux parties de l'île, ont clairement traduit les perceptions et les préjugés qu'ils ont du pays :

*[J'espère en finir avec les préjugés que j'avais autrefois
contre Haïti, ces mauvaises perceptions qu'on m'a inculquées trop*

⁴⁸⁸ Déclaration faite par l'historien français et professeur au Centre National des Arts et des Métiers (CNAM), Christophe Wargny. Sa déclaration a été rapportée par Vario Sérant dans « synthèse d'une causerie organisée en octobre 2002 par le Groupe Médialternatif » <http://www.medialternatif.org/traithait.html-20k>

longtemps déjà », dit, d'un ton affranchi, Jared Ortiz, un membre de la délégation dominicaine en tournée dans le pays depuis jeudi.

(...) « Haïti est présentée en général comme la région la plus pauvre de l'Amérique et qui aurait déjà épuisé toutes ses ressources matérielles et psychologiques », a rappelé Michaëla Darodda qui a projeté une autre fois pour les journalistes haïtiens et dominicains, les recherches qu'elle a effectuées sur la perception d'Haïti dans la presse dominicaine.

(...) Selon l'agronome Joseph, les médias rapportent ce que disent certaines ONG dominicaines qui trouvent leurs intérêts dans la diffusion de nouvelles négatives sur Haïti. « C'est un moyen pour ces organisations de vendre leurs produits et d'en tirer profits.

(...) « Depuis mon enfance, mon père m'interdisait tout contact avec les noirs, notamment avec les Haïtiens », révèle Alfonzo Torres, membre de Allianza ONG. Selon Tony Picharlo, journaliste de la chaîne de télévision Zona 5, il existerait dans la presse dominicaine une tendance discriminatoire dans la diffusion d'informations relatives à Haïti. « On nous colle souvent une étiquette de pro-haïtien quand on produit dans une même semaine deux textes traitant des relations haitiano-dominicaines » (...) «L'image qu'on donne d'Haïti est très négative, exagérément négative »]⁴⁸⁹

Certains gouvernements amis d'Haïti sur leurs sites d'Internet découragent leurs concitoyens à visiter le pays. Dans une note adressée aux Français voulant visiter Haïti, le ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE) écrit :

« Il demeure impératif de rester vigilant, notamment dans la capitale, où l'on continue à enregistrer des assassinats et des enlèvements. Cette vigilance s'impose d'autant plus que la situation reste évolutive.

Les hommes d'affaires envisageant de se rendre en Haïti et qui sont accueillis sur place par des partenaires n'ont à ce stade pas de raisons d'y renoncer sous réserve qu'ils prennent des précautions adaptées. Il leur est

⁴⁸⁹ SAINT FLEUR, J. (13 juin 2008). *Pour une information plus objective et mieux équilibrée*, [en ligne] <http://www.Lenouvelliste.com>, consulté le 17 juin 2008.

recommandé de recueillir auprès de l'ambassade des informations plus spécifiques, en fonction de leur projet de déplacement (destination, objet, interlocuteurs).

Il convient de garder à l'esprit que les étrangers sont facilement repérés et que leur niveau de vie supposé peut susciter des convoitises. »⁴⁹⁰

Les Affaires étrangères et Commerce international du Canada se situent dans la même ligne que le MAEE. Les Affaires étrangères recommandent aux citoyens canadiens de surseoir à tout voyage non essentiel en Haïti. Dans son avertissement officiel, les Affaires étrangères affirment :

« En dépit d'une amélioration depuis le début de 2007, les activités criminelles jumelées aux difficultés de la police à s'organiser et à assurer l'ordre rendent la situation relativement dangereuse sur le territoire. Les autorités locales ne sont pas en mesure d'assurer la sécurité des personnes et la présence policière n'est pas garantie dans toutes les villes. Dans la plupart des villes, la police n'est pas en mesure de répondre rapidement aux appels à l'aide. Il est vivement recommandé d'éviter les sorties après la tombée de la nuit, surtout dans les zones plus à risques. Dans la région de Gonâives, Trou du Nord, la région du Cap Haïtien et les secteurs de Martissant, Carrefour, Bel-Air, Sonapi et Cité-Soleil dans la région de Port-au-Prince, la situation en matière de sécurité est particulièrement instable et dangereuse.

Il est impératif que tous les Canadiens qui doivent se rendre en Haïti se dotent d'un encadrement adéquat. Ils doivent s'assurer d'être attendus par des membres de leur famille, des amis, des collègues, des représentants d'affaires locaux ou des organisations capables de les accueillir dès leur arrivée à l'aéroport ou à la frontière, et de les guider dans leurs déplacements. Aucun transport public n'est conseillé. Comme la situation peut changer à tout moment, il est recommandé aux visiteurs de vérifier auprès des organismes, des instituts ou des hôtes qui les encadrent afin

⁴⁹⁰ Ministère des Affaires étrangères et européennes, Conseils aux Voyageurs. Haïti http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs_909/pays_12191/haiti_12249/index.html. Consulté le 22 juin 2008.

d'obtenir les dernières mises à jour en ce qui a trait au niveau d'insécurité de leur région de destination.»⁴⁹¹

Ces notes provenant des gouvernements qui sont impliqués dans les efforts visant à instaurer la démocratie en Haïti, si elles visent à protéger les voyageurs qui pourraient éventuellement visiter le pays, constituent, par leur teneur, des publicités foncièrement négatives pour l'industrie touristique nationale et une démarche décourageant la création d'emploi dans le secteur lié au développement touristique. Les notes et avertissements des consulats étrangers sur le pays ont un impact négatif sur les investissements et la reprise économique en Haïti.

17.3 Plus de 20 ans de diffusion des images négatives

Il n'y a pas d'études importantes réalisées par les Haïtiens sur l'économie et la gestion de l'information en Haïti. Les informations négatives présentées sur Haïti dans la presse internationale ont sans doute des impacts sur l'économie et la stabilité politique du pays. Mais la presse nationale ne fait pas un traitement différencié des informations nuisibles à l'image du pays qui ont des répercussions sur l'industrie touristique. Depuis le départ de Duvalier 1986, au nom de la liberté conquise, il y a une pratique consistant à donner la parole à des gens qui n'ont ni la qualité ni les compétences pour apprécier des questions nationales d'intérêt stratégique. Et une bonne partie de la population prend pour vérité de l'évangile les déclarations tenues et rapportées çà et là sur le pays. Certains médias nationaux s'amuse à citer des rapports qui sont rédigés par certaines organisations sans s'interroger sur les motivations et les groupes d'intérêt qui les soutiennent et les financent. La présentation négative du pays dans les rapports de ces organisations semble n'être pas désintéressée. *«On est dans le métier. Les mauvaises nouvelles se vendent»⁴⁹²*. La présentation négative du pays dans la presse régionale et internationale participe-t-elle à une vaste stratégie de sabotage économique consistant à saper tout effort visant à mettre le pays sur la carte touristique mondiale? À qui profite la présentation négative du pays dans les rapports de certaines organisations? Même s'il y a des problèmes énormes dans le pays, il y a des lieux complètement sécurisés et de fréquentation touristique : labadee, cotes des Arcadins etc.

⁴⁹¹ Affaires étrangères et Commerce international, Information essentielle aux Canadiens à l'étranger. Conseils aux voyageurs : Haïti. Avertissement, [en ligne], <http://www.voyage.gc.ca/dest/report-fr.asp?contry=117000-104k>. Consulté le 23 juin 2008.

⁴⁹² CHAUVET M. cité par SAINT FLEUR, J. (13 juin 2008). Pour une information plus objective et mieux équilibrée, [en ligne], <http://www.Lenouvelliste.com>, consulté le 24 juin 2008.

17.4 L'insécurité comme expression de la faiblesse de l'État

La sécurité publique constitue, à l'heure actuelle, un besoin urgent pour Haïti. Avec la recrudescence des actes d'insécurité dans certaines banlieues de Port-au-Prince, il paraît nécessaire à ce que les autorités trouvent des solutions pratiques en vue « *d'amener les organisations populaires (OP), les bandes armées, les groupes criminels, les sociétés de sécurité privées et les particuliers armés à déposer les armes* »⁴⁹³. L'absence d'études stratégiques et exhaustives portant sur l'effet dévastateur du climat d'insécurité en Haïti ne permet pas de quantifier avec précision l'impact de l'insécurité sur le processus de décapitalisation de la paysannerie et sur les conditions de vie des habitants qui résident dans les quartiers populaires. Mais le banditisme et le sentiment d'insécurité partagé par une forte partie de la population sont des freins au développement économique d'Haïti parce qu'aucun pays n'a connu le développement économique et social avec la montée en puissance d'un sentiment négatif au niveau de la population et avec la peur d'affronter l'avenir.

Au cours de ces vingt dernières années, l'État haïtien a perdu presque tous les attributs de sa souveraineté et, jusqu'à présent, il n'arrive pas à assurer pleinement ses fonctions régaliennes sur une bonne partie du territoire national. La défaillance des institutions de contrôle et la faiblesse des autorités municipales coïncident avec la montée du banditisme dans certaines zones qui étaient autrefois paisibles. Cette situation, avec le temps, fait passer Haïti comme un pays qui n'est pas maître et l'acteur de son destin ! Le pays est, à présent, incapable de garantir à lui seul la paix et la stabilité et d'assurer un meilleur fonctionnement des institutions codéterminées de la souveraineté nationale. Il n'arrive pas à appliquer un cadre législatif répressif⁴⁹⁴ sur la sécurité intérieure en vue de contrer les bandits qui tentent d'atomiser la société et avoir une bonne pratique de proximité⁴⁹⁵ en matière de sécurité collective. L'insécurité, objectivement vécue par les uns et subjectivement ressentie par les autres, est un

⁴⁹³ Small Arms Survey (30 nov. 2005). Haïti : les chemins de la transition- Étude de l'insécurité et des perspectives de désarmement, démobilisation et de réintégration.

⁴⁹⁴ Sur proposition d'un collectif dénommé Lutte Nationale Contre le Kidnapping (LUNAK), le Sénat et la Chambre des Députés ont respectivement voté le 27 novembre 2008 et 22 janvier 2009 la Loi sur l'Enlèvement, la Séquestration et la Prise d'Otage des Personnes. Cette Loi a été publiée dans un numéro extraordinaire du Journal Officiel Le Moniteur en date du 20 mars 2009. Il est surprenant d'observer que l'initiative de cette Loi ne venait pas du pouvoir exécutif mais d'une organisation de la société civile. En dépit de la promulgation de cette Loi sur le kidnapping, des hauts fonctionnaires de l'État et des personnalités connues au niveau national sont toujours gardés par leurs ravisseurs. On peut citer à titre d'exemple : le cas de Lowinsky Pierre-Antoine, disparu mystérieusement sans laisser de traces, et le cas plus récent du haut fonctionnaire de l'État Robert Marcello, Coordonnateur de la Commission Nationale des Marchés Publics (CNMP).

⁴⁹⁵ CHALOM M. (Août 2000). « Sentiment de sécurité et police de proximité : un rendez-vous manqué ? » Texte préparé dans le cadre du 7^{ème} congrès de l'Association internationale des criminologues des langues françaises, Montréal.

problème qu'aucun responsable ne doit ignorer. Elle constitue une entrave au progrès et au développement du tourisme dans le pays. Cette insécurité physique, et l'insécurité politique qui s'en est suivie, a entraîné le pays dans une situation conflictuelle justifiant, en apparence la présence depuis 1994, des forces étrangères dans le pays. Pour la seule année 2009, le budget de la MINUSTHA est de 600 millions de dollars. La communauté internationale dépense pour la MINUSTHA cette importante somme alors que le président René Préal a demandé à la communauté internationale un appui budgétaire de l'ordre de 100 millions de dollars. Il ne les a pas obtenus.

La faiblesse des institutions publiques de contrôle social et la détention illégale des armes⁴⁹⁶ à feu constituent une menace et font d'Haïti l'un des pays de l'Amérique où il y a un nombre appréciable d'actes⁴⁹⁷ médiatisés de violence faits à la personne alors qu'il y a 25 ans, ce pays était le plus sûr et le plus stable de la Caraïbe. «*La prolifération des armes classiques est trop grave pour être ignorée plus longtemps. Les transferts d'armes irresponsables continuent d'alimenter les atrocités en Haïti et dans de nombreux autres pays*»⁴⁹⁸. En dépit des timides campagnes de désarmement initiées par la force multinationale en 1994, par la deuxième administration de Jean-Bertrand Aristide en 2001 et par le gouvernement intérimaire en 2005, l'État haïtien n'arrive pas «*à imposer ni sa légitimité ni son autorité aux yeux du peuple*».⁴⁹⁹ Les gangs armés continuent à mettre la population en coupe réglée, à développer leurs réseaux à travers le pays et à entretenir des relations avec certains juges de l'appareil judiciaire⁵⁰⁰. L'appareil judiciaire, selon le président de la République, René Préal, est le «*dernier carré des malfaiteurs et des bandits*»⁵⁰¹. Le président doit aller au-delà des déclarations identifiant les problèmes qu'il y a au niveau de la justice, il doit faire appliquer la loi et la Constitution. L'article 136 de la Constitution en vigueur fait de lui le premier personnage du pays, en tant que tel, il doit assurer le fonctionnement régulier des institutions et

⁴⁹⁶ Le Small Arms Survey a évalué à 210.000 armes à feu en circulation en Haïti. Ces instruments meurtriers sont pour l'essentiel des armes de petit calibre détenues par des citoyens et des paysans qui n'ont ni les qualités ni l'autorisation requise pour les porter ou pour les détenir. Une arme à feu sur quatre laissée en contrebande à Miami, Pompano Beach et Fort Lauderdale (Floride) pour la période 2003-2005 était destinée à Haïti selon le Bureau des Alcools, des Tabacs et des Armes à feu des États-Unis d'Amérique. L'organisation Amnesty International affirme que des armes arrivent en Haïti depuis la République Dominicaine, l'Amérique centrale, le Brésil, l'Afrique du Sud et Israël. Ces données prouvent que les frontières haïtiennes sont poreuses et que les institutions de contrôle comme la Douane, la police sont défaillantes.

⁴⁹⁷ En 2004, les actes de violences répertoriés seulement dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince font état de 600 personnes tuées par balles.

⁴⁹⁸ Amnesty International et al. (9 jan. 2006). L'Appel pour un Contrôle Strict des Armes Voix d'Haïti.

⁴⁹⁹ Small Arms Survey (30 Nov. 2005). Op. cit.

⁵⁰⁰ BILL Q. Rapport sur les Droits Humains en Haïti, Présenté à l'Association International des Démocrates.

⁵⁰¹ Déclaration faite par le président de la République, Monsieur René Préal, lors de son dernier voyage à Paris.

la continuité de l'État. Le président Préval, lors de son premier mandat présidentiel a déployé des efforts en vue de sécuriser le pays et d'y assurer une saine distribution de la justice par la création d'une académie pour former les fonctionnaires de la police nationale et d'une école de la magistrature. Mais revenu au pouvoir en 2001, le président Jean-Bertrand Aristide n'a pas continué l'œuvre de son prédécesseur en procédant à la nomination des juges qui ont été formés à l'école de la magistrature. Aristide a préféré faire des nominations hors école. Aucun juge formé à l'école de la magistrature n'a été nommé sous la présidence de Jean-Bertrand Aristide. De même, les hauts fonctionnaires et officiers de police formés à l'académie de police qui ont suivi, pour la plupart, des stages de perfectionnement au Canada, en France et aux États-Unis dans le cadre de la coopération internationale et qui se sont montrés respectueux des lois et du code déontologique de l'institution policière ont été révoqués de la Police Nationale d'Haïti (PNH) sur les instructions du président Aristide.

La sécurité est un droit fondamental⁵⁰² et l'un des moyens permettant l'exercice des libertés publiques. L'État a le devoir⁵⁰³ d'assurer la sécurité, en veillant sur l'ensemble du territoire national à la défense des institutions et des intérêts nationaux, au respect des lois, au maintien de l'ordre public et de la paix, à la protection des personnes et des biens. Or, depuis plus de 21 ans, l'autorité de l'État s'est considérablement affaiblie et les crimes et les délits sont en nette progression. Les manchettes des journaux et médias nationaux (Le Matin, Le Nouvelliste, Radio Kiskeya, Radio Métropole) sont les témoins d'une anomalie qui n'a que trop duré. La montée périodique des actes criminels et la prolifération des groupuscules mafieux sont des problèmes majeurs qui préoccupent les Haïtiens qu'ils soient à l'intérieur ou à l'extérieur du pays. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, il y a peu de travaux universitaires réalisés par des nationaux sur le phénomène de l'insécurité de façon générale et sur l'appareil national de sécurité en particulier. Outre le travail réalisé par Venus Darius⁵⁰⁴ sur l'image de la PNH, d'ailleurs lui-même policier de son état, et le livre du président Prosper Avril⁵⁰⁵, et lui-même ancien général des Forces Armées d'Haïti, les textes substantiels portant

⁵⁰² DORÉ G. (16 Oct. 2000). « Les racines socioéconomiques de la démocratie ». Conférence prononcée à la Direction des Écoles et de la Formation Permanente. Corps des Inspecteurs de la Police Nationale d'Haïti.

⁵⁰³ Journal Officiel de la République Française (30 août 2002). Rapport sur les Orientations de la Politique de Sécurité Intérieure, p. 14399.

⁵⁰⁴ DARIUS V. (mars 1999). Image de la Police Nationale dans la Presse Écrite, Mémoire de licence en communication, Faculté des Sciences Humaines de l'Université d'État d'Haïti.

DORÉ G. (oct. 2006). Des axes stratégiques pour une prise en charge durable de la question sécuritaire en Haïti, texte présenté au Colloque du Réseau Sécurité et Progrès (RESEP) sur « Insécurité et Stagnation Économique dans les pays en Développement » tenu à Marseille du 2 au 4 octobre 2006.

⁵⁰⁵ AVRIL P. (2004). *Haïti : le livre noir de l'insécurité*, Universal-Publishers, Paris.

sur la Police Nationale d'Haïti sont réalisés par les organismes⁵⁰⁶ des droits humains ou internationaux.

17.4.1 Un appareil sécuritaire déficient

Les deux présidences de Jean-Bertrand Aristide (1991-1996) et (2001-2004) ont démantelé l'appareil sécuritaire du pays, notamment les Forces Armées d'Haïti et le Corps des chefs de section constituant la police rurale. Depuis lors, malgré la création de la Police Nationale d'Haïti (PNH) en 1995, les autorités n'arrivent pas à protéger suffisamment la population civile contre les bandits. Les actes de kidnapping font leur apparition dans le pays en 1996. Avant 1986, globalement, les pouvoirs publics faisaient une gestion stratégique de l'information. Le gouvernement de Duvalier avait mis tout en œuvre pour contrôler le pays, c'était le prix à payer pour avoir la paix sociale et la stabilité institutionnelle. Le ministère de l'Information et les services du ministère de l'Intérieur contrôlaient et collectaient toutes les informations négatives publiées sur Haïti à l'étranger et en faisaient un traitement judiciaire. Des notes de protestation, quand cela s'avérait nécessaire, étaient adressées via les représentations diplomatiques haïtiennes au Directeur des médias étrangers qui auraient publié des informations considérées par les autorités de Port-au-Prince comme nocives pour l'économie ou susceptibles de porter atteinte à la stabilité de l'État. Au cours de cette période, le gouvernement, qui a investi dans l'agriculture, a déployé d'énormes efforts pour promouvoir Haïti comme destination touristique. La sécurité était assurée et le temps d'élucidation du crime ou d'acte de banditisme ne dépassait pas un mois et les coupables étaient durement sanctionnés. Avant le départ de Duvalier en 1986, l'armature sécuritaire du pays était assurée par la les Forces Armées d'Haïti (FADH) qui comptaient 6.000 soldats en activité et des centaines de réservistes, 565 chefs de Section et 2.260 adjoints de chef de Section qui remplissaient la fonction de police rurale et plus de 300.000 informateurs, attachés aux institutions de contrôle et de sécurité, étaient présents sur tout le territoire national. À côté de cet imposant effectif, les Forces Armées d'Haïti utilisaient les compétences et les ressources du ministère de l'Information, du Service de l'Intelligence Nationale (SIN) et du ministère de l'Intérieur pour pouvoir contrôler le territoire et remplir ses fonctions de sécurité et « *de police* ».

En 1991, le Gouvernement de Jean-Bertrand Aristide a procédé à la révocation de la plupart des membres du corps des chefs de section qui remplissaient la fonction de police

⁵⁰⁶ MUGGAH R. (oct. 2005). Haïti : les chemins de la transition. Études de l'insécurité humaine et des perspectives de désarmements, Genève, Small Arms Survey, Institutit de Hautes Études Internationales.

rurale laissant une partie de la paysannerie aux mains des bandits. En décembre 1994, le président Jean-Bertrand Aristide a donné le coup de grâce à l'armature sécuritaire du pays quand il a dissous les Forces Armées d'Haïti (FADH). Il a laissé une bonne partie des soldats démobilisés dans la nature avec leurs armes. Malgré les manifestations organisées par les militaires démobilisés, le gouvernement n'a pas jugé important d'indemniser ces anciens membres de l'appareil sécuritaire du pays ni mettre en place un programme de réinsertion professionnelle afin qu'ils puissent obtenir un nouvel emploi. Ces militaires n'ont pas eu droit à leur retraite alors qu'ils ont contribué à un fonds de pension. Depuis la dissolution des Forces Armées D'Haïti, le pays perd son équilibre sécuritaire et les actes d'enlèvement ont commencé en 1996 à Port-au-Prince avec l'enlèvement spectaculaire de Boris Potensky, fils de l'une des dix familles les plus riches du pays.

En 1995, le gouvernement a créé une force de police pour sécuriser le pays après que des actes de criminalité eurent été enregistrés sur tout le territoire national suite au refus des forces multinationales présentes dans le pays depuis le 19 septembre 1994 de mener des opérations de police en Haïti. Cette nouvelle force de police dénommée Police Nationale d'Haïti (PNH), aidée par les casques bleus des Nations Unies, n'arrive pas s'imposer et réprimer les bandits comme ce fut le cas avec les anciens services haïtiens de sécurité. La Police Nationale d'Haïti, qui compte 9.600 policiers en 2009, n'est pas présente sur tout le territoire national. En 2004, le nombre de policiers était tombé à 2.000. L'écart est énorme entre 9.600 policiers pour assurer la sécurité d'une population estimée à 9,8 millions d'habitants en 2008 et l'impressionnant dispositif de sécurité du régime d'avant 1986 qui était présent sur tout le territoire national avec un effectif de 308.825 agents de sécurité et d'informateurs en activité en vue de garantir la sécurité de 6 millions d'habitants.

La sécurité qu'a connue le pays avant 1986, a contribué au développement du tourisme. Après 1986, les investisseurs mettent en avant le problème de l'insécurité comme l'un des obstacles au développement de leurs entreprises. Le développement du tourisme a besoin d'un appareil judiciaire efficace et d'une institution policière efficace. Les investisseurs ont besoin de la garantie que leurs terrains ne soient pas spoliés et squattés.

17.5 Des entraves aux investissements directs étrangers

La mauvaise performance affichée par l'économie haïtienne, signalée dans certains rapports⁵⁰⁷ d'envergure internationale, a des répercussions négatives sur l'image du pays et sur les filières du tourisme. Ces informations économiques peu luisantes nuisent à l'attractivité du territoire et entravent les investissements directs étrangers (IDE) dans le pays au moment où les gouvernements de la Caraïbe s'activent pour diversifier leurs économies, attirer les capitaux étrangers et améliorer l'image de leurs pays auprès des investisseurs⁵⁰⁸ internationaux après que celle-ci eut été sensiblement détériorée au début de la décennie (crise politique en République Dominicaine, affrontement armé à la Jamaïque, coup d'État sanglant en Haïti, etc.)

17.5.1 Des capitaux productifs étrangers en diminution

En moyenne annuelle, pour les trois décennies comprises entre 1970 et 2000, Haïti a reçu environ \$ 7 millions en investissements directs étrangers (tableau 27). Les flux d'IDE en Haïti semblent lier à la conjoncture et à la stabilité du système politique. En pleine dictature de Duvalier, les IDE affichent une tendance à la hausse. Ils sont passés de \$ 7,8 millions pour les années 1970-1975 à \$ 37,8 millions cours de la période 1976-1979 pour atteindre la somme de \$ 46,2 millions à la fin du régime de Duvalier. La progression continue des IDE s'est stoppée au milieu de la décennie 1980. Les IDE ont reculé de l'ordre de 19%, soit \$ 8,8 millions pour la période 1986-1990. Par rapport aux années 1980-1985, les investissements directs étrangers ont connu une contraction de l'ordre de 90%. Ces fléchissements sont dus aux désinvestissements, aux crises politiques, à la mauvaise gouvernance et à la dégradation de l'image du pays à l'étranger et dans les médias. Le secteur touristique est le premier secteur d'activité qui est victime de la désaffection des fonds d'investissement et de l'image négative du pays à l'étranger. La période 1986-1995 est la période au cours de laquelle plusieurs entreprises multinationales et étrangères ont laissé le pays (Club Med, Air France, Holiday Inn, Banque Nationale de Paris). Même si, dans certains cas des investisseurs nationaux ont pris de la participation ou acheté certains sites touristiques délaissés par les compagnies étrangères, l'on se rend compte, surtout dans l'industrie touristique, de l'absence des compagnies étrangères

⁵⁰⁷ Banque Mondiale. Le classement de la facilité pour faire des affaires de Doing Business 2007, 2008- Le groupe Banque Mondiale, [en ligne], <http://français.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid>, consulté le 27 juin 2008.

Ministère de la Planification et de la Coopération externe, République D'Haïti (nov.2007). Document de stratégie nationale pour la Croissance et la réduction de la pauvreté, DSNCRP, (2008-2011). Pour réussir le saut qualitatif.

⁵⁰⁸ DEBLOCK C. (nov. 2004). Les investissements dans le monde : la place des Amériques, Observation des Amériques, Chroniques des Amériques, no 36, [en ligne], http://www.ieim.uqam.ca/spip.php?page=article-cein&id_article=1096-19k

dans le circuit touristique n'est pas tout à fait bénéfique pour le pays ne serait-ce sur le plan de la gestion de son image dans la presse internationale. La reprise de la quasi-totalité des institutions financières par les investisseurs haïtiens n'a pas su démocratiser le crédit dans le pays. Les jeunes ont toujours des difficultés pour financer leurs projets, il en est de même que l'haïtianisation de l'industrie du tourisme n'a pas su attirer et augmenter le taux de remplissage des hôtels destinés aux services touristiques. Il y a lieu de noter que les installations du Club Med sur les Côtes-des-Arcadins ont été reprises par le Club Indigo, une société à capitaux haïtiens.

Tableau 27 : Les IDE en Haïti en millions de dollars américains pour les périodes de 1970 à 1999

Périodes	IED Haïti
1970-1975	27,8
1976-1979	37,8
1980-1985	46,2
1986-1990	37,4
1991-1995	4,6
1996-1999	48,86
Total	202,66

Tableau construit à partir des données de World Bank Indicators 2002

Pour la période 1998-2003, les entrées d'IDE en Haïti n'ont pas dépassé 30 millions de dollars en rythme annuel. Les deux années (1998-1999) au cours desquelles le pays a enregistré une relative stabilité politique avec un Parlement fonctionnel, les entrées d'IDE ont connu une progression remarquable par rapport à la période de crise politique larvée et d'embargo économique et financier. De \$ 4,6 millions pour la période 1991-1995, les entrées d'IDE se sont élevées à \$ 11 millions en 1998 pour atteindre la somme de \$ 30 millions en 1999. Suite aux conflits politiques nés de la contestation des résultats des élections législatives de mai 2000 par l'opposition, les entrées d'IDE ont chuté pour atteindre le niveau plancher de \$ 4 millions américains, une somme qui est nettement inférieure à la période d'embargo. Le flux des entrées d'IDE observé durant la période 1996-1999 est dû au nouveau contexte sociopolitique et économique marqué par les timides réformes initiées au niveau de l'appareil de l'État, la privatisation des entreprises publiques, la libéralisation du marché de la téléphonie, de l'eau et du secteur agricole. La libéralisation du secteur de la télécommunication a permis l'installation des nouveaux opérateurs privés sur le marché et la création de nouveaux emplois. La revitalisation des entrées d'IDE dans le pays avant la crise de l'année 2000 était bénéfique pour les secteurs du textile, des industries de transformation (Minoterie, cimenterie). Elle n'a pas été un accélérateur occasionnant des investissements dans le tourisme et les autres filières porteuses du pays. Il est important de noter qu'entre 1999 et 2009, les compagnies de téléphone cellulaire (DIGICEL, VOILA et HAITEL) ont investi plus de 600 millions de dollars

américains dans le secteur de la télécommunication, soit un investissement annualisé de l'ordre de 60 millions de dollars américains. Ces trois firmes créent 2.000 emplois directs et 55.000 emplois indirects dans le pays. Ces investissements se font suite à l'anéantissement de l'entreprise publique de télécommunication qui était avant 1986 la plus grande compagnie de télécommunication de la Caraïbe.

17.5.2 Des projets en attente

Les grands groupes étrangers ont des projets et sont intéressés au tourisme haïtien selon le ministère du Tourisme mais la conjoncture et les incertitudes qui planent sur le pays depuis quelques années les ont contraints de repousser leurs investissements à une date non déterminée. C'est le cas, par exemple, du groupe Hilton. La note du ministère de l'Économie et des Finances est claire : « *déjà, une convention a été signée entre l'État Haïtien et un groupe d'entrepreneurs pour la construction d'un hôtel de 265 chambres [qui] devait être géré par la chaîne Hilton. Ce projet est estimé à 40 millions USD* »⁵⁰⁹. Plusieurs hectares étaient déjà disponibles pour la réalisation de ce projet touristique. La crise politique des dernières années a envoyé aux calendres grecques cette initiative portée par des investisseurs nord-américains. Au début du mois de septembre 2009, l'ancien président américain Bill Clinton, envoyé spécial du Secrétaire général des Nations Unies, était arrivé en Haïti à la tête d'une délégation d'entrepreneurs qui sont intéressés à investir dans les secteurs du textile, de l'agro-industrie et du tourisme. Les observateurs attendent les retombées de la visite de cette délégation composée de plus de 150 investisseurs.

17.5.3 Un marché régional de plus en plus compétitif

Si la situation est morose en Haïti, voire difficile pour une bonne partie de la population, et fait grise mine aux investisseurs exigeants, la République Dominicaine et d'autres pays de la région présentent un visage beaucoup plus rayonnant (tableau 28). En effet, la partie orientale de l'île d'Hispaniola est très attractive. La République Dominicaine est le territoire de la région qui recevait plus d'entrées en investissement direct étranger (IDE). Les crises politiques qu'a connues ce pays au cours de la décennie 1990 et au début des années 2000 ne dissuadent pas les investisseurs étrangers sur son potentiel et son attractivité. De \$ 487,9 millions pour la période 86-90, les entrées d'IDE en République Dominicaine sont passées à \$ 1.135,1 millions au cours des années 91-95 pour se stabiliser à \$ 2.554,7 millions

⁵⁰⁹ Gouvernement de la République D'Haïti, Ministère de l'Économie et des Finances (s.d.). Stratégie à moyen terme, (2002-2006), p.15.

pour la période 1996-1999. La Jamaïque a connu des entrées d'IDE plus faibles que la République Dominicaine mais ses entrées en IDE sont plus fortes que celles d'Haïti. Pour les périodes 1986-1990 et 1991-1995, les entrées d'IDE de la Jamaïque étaient respectivement de l'ordre de \$231,8 millions et \$ 630,6 millions.

Tableau 27 : IED en millions de dollars américains pour trois pays de la Caraïbe

Périodes	IED Haïti	IED Rép. Dominicaine	IDE Jamaïque
1980-1985	46,2	323,9	-15,1
1986-1990	37,4	487,9	231,8
1991-1995	4,6	1135,1	630,6
1996-1999	48,86	2554,7	1279,8
Total	137,06	4501,6	2127,1

Source : World Bank Indicators 2002

17.5.4 Corruption et entrées d'IDE dans la Caraïbe

Les pays de la Caraïbe sont perçus comme des pays corrompus. Sur l'échelle de perceptions de la corruption de Transparency International⁵¹⁰ en 2004 (tableau 29), Haïti a obtenu la note de 1,5 et placée à la dernière place, soit 145^{ème} sur 145 pays. La République Dominicaine a obtenu la note de 2,9 et située à la 89^{ème} place, soit un écart de 66 places par rapport à Haïti. La Jamaïque est perçue comme moins corrompue que la République Dominicaine avec une note de 3,3 et occupait la 74^{ème} place. Par contre, la Jamaïque est considérée comme étant plus corrompue que la Barbade qui a obtenu 7,3 comme note et s'est cantonnée à la 21^{ème} place. Occupant la 133^{ème} place du classement sur un total de 133 pays en 2003, Haïti est perçue comme un pays où la corruption est endémique. Elle a reçu en investissements directs étrangers la somme de \$ 8 millions pour l'année considérée (tableau 30). La République Dominicaine avec une note en dessous de la moyenne de l'échelle de perceptions de la corruption se situait à la 70^{ème} place et ses entrées d'IDE s'étaient soldées à \$ 310 millions en 2003. La Jamaïque se retrouvait également en dessous de l'échelle de l'indice composite de Transparency International, elle a occupé la 57^{ème} place et enregistré comme entrées d'IDE la somme de \$ 520 millions.

La République Dominicaine, perçue comme corrompue en 2002 (IPC : 3,5) et plus corrompue en 2003 (IPC : 3,3), a vu que ses entrées d'IDE passaient de \$ 917 millions en 2002 à \$ 310 millions en 2003, soit un fléchissement des investissements directs étrangers de l'ordre de 66,2% par rapport à 2002. La Jamaïque s'est décrochée en 2003 avec un IPC (3,8) inférieur

⁵¹⁰ Transparency International est une organisation de la société civile qui réalise chaque année un rapport sur la perception de la corruption au niveau mondial. <http://www.transparency.org>, consulté le 20 juin 2008

à la note qu'elle a obtenue en 2002 (IPC : 4). Les fluctuations de la Jamaïque sur l'échelle de perceptions ne la place pas en dessous du tiers de la moyenne de l'indice de perceptions de la corruption. Ces fluctuations, qui n'atteignent pas la position critique d'Haïti, n'empêchent pas le pays du reggae d'engranger des entrées en IDE de l'ordre de \$ 520 millions, soit une progression de 8,6% par rapport à 2002. La relation entre une notation négative inférieure à la moyenne de l'indice de perceptions de la corruption, des infrastructures de bases médiocres et le faible investissement direct étranger est vérifiée pour Haïti. Avec un IPC de 2,2 en 2002, Haïti a enregistré comme investissement direct étranger la somme de \$ 6 millions. Son IPC s'est détérioré en 2003 avec une notation négative de 1,5. Haïti a reçu seulement la somme de \$ 8 millions en IDE en 2003. Trinidad et Tobago, avec un indice de perceptions de la corruption de 4,6 en 2003, a obtenu des entrées d'IDE de l'ordre de 616 millions dollars américains, soit une diminution de l'ordre 28,4% par rapport à 2001. Même si ses entrées d'IDE a diminué, Trinidad et Tobago est perçu comme étant le pays le moins corrompu de la région.

Il apparaît qu'un pays obtenant des notes négatives consécutives l'éloignant de la moyenne de l'indice de perceptions de la corruption (IPC) et possédant des infrastructures limitées ou défaillantes, a de fortes probabilités d'enregistrer des entrées en investissement direct étranger dérisoires. Un pays se positionnant négativement de façon consécutive et n'obtenant pas de note annuelle dépassant le tiers (1,6) de la moyenne de l'IPC (5), projette l'image d'une situation de corruption endémique. La corruption endémique hypothèque sérieusement le développement économique et social d'un pays. Un pays noté négativement sur l'échelle de perceptions de la corruption a d'énormes efforts à déployer pour convaincre les investisseurs et attirer les capitaux étrangers. Haïti ne pourra pas connaître le développement si les biens et les avoirs de l'État ne sont pas rigoureusement utilisés et si les politiques et les fonctionnaires ne respectent pas les biens publics. Comme l'a rappelé Gusti Klara Gaillard-Pourchet, « *Le bacille de la corruption, aujourd'hui véritable gangrène (pourtant non inéluctable), participe à accroître la faiblesse structurelle de l'État et le mépris des aspirations démocratiques essentielles* »⁵¹¹. La corruption nuit au développement économique du pays et menace les fondements de l'État. Dans son rapport de 2007 sur les droits de l'homme, le Département d'État des États-Unis d'Amérique (ministère des Affaires étrangères des États-Unis) signale le niveau de corruption qui pénètre toutes les sphères du gouvernement haïtien.

⁵¹¹ GAILLARD-POURCHET G. K. (2004). *La corruption en Haïti. Esquisse Historique, 1804-2004*, Programme des Nations Unies pour le Développement, p. 7.

«According to the World Bank's worldwide governance indicators, government corruption was a severe problem. Corruption remained widespread in all branches and at all levels of government. High-level officials and parliament members accused of official corruption were not prosecuted within the judicial system, (...) The factors contributing to corruption in the country were poverty, lack of economic opportunity, and weak governmental institutions (especially relating to law enforcement and the judiciary).

(...) With the exception of corruption allegations brought against the CEP, however, the government focused relatively little attention on corruption within the judicial system and within its ministries, with the exception of the Ministry of Foreign Affairs. »⁵¹²

(Traduction) Dans les indicateurs de gouvernance de la Banque Mondiale la corruption était un problème grave. La corruption est très répandue au niveau de toutes les sphères du gouvernement. Des hauts fonctionnaires et des parlementaires sont accusés de corruption mais ils ne sont pas poursuivis par l'appareil judiciaire (...) Les facteurs qui contribuent à la pauvreté dans le pays sont le manque d'opportunités économiques et la faiblesse des institutions gouvernementales (spécialement celles qui sont liées à l'application des lois et au pouvoir judiciaire.)

(...) Mise à part les allégations de corruptions mettant en cause le CEP (Conseil Électoral Provisoire), le gouvernement accorde peu d'attention aux actes de corruption au sein du système judiciaire et des ministères, l'exception est faite pour le ministère des Affaires étrangères.

Dans une région qui fait du tourisme l'un des industries prioritaires pour attirer l'investissement direct étranger, les autorités haïtiennes doivent tout mettre en œuvre pour améliorer l'image du pays afin qu'il puisse trouver sa part dans le volume d'argent que les multinationales placent ou investissent dans la Caraïbe. Aujourd'hui, la corruption, la faiblesse des infrastructures de support au développement

⁵¹² U.S. DEPARTMENT OF STATE. DIPLOMACY IN ACTION (March, 11, 2008). Haïti. Country Reports on Human Rights Practices, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, 2007, [en ligne] <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2007/100643.htm>, consulté le 7 mars 2009.

économique sont des obstacles non négligeables à l'investissement et donc à l'attractivité du territoire.

17.6 Politique de l'attractivité territoriale peu efficace

Le terme *attractivité* est un sous-produit du phénomène de la globalisation de l'économie et du mouvement des délocalisations qui s'en est suivi. L'attractivité peut être définie comme la capacité dont possède un territoire déterminé à offrir, attirer et convaincre les chefs d'entreprises et les porteurs de projets à localiser ou implanter leurs activités sur ce territoire plutôt que sur autre. Un territoire attractif c'est un territoire qui offre des possibilités variées pour développer des compétences (pôles de compétitivité) susceptibles d'attirer des ressources humaines et des technologies en harmonie avec le paysage en vue d'assurer son développement économique et sa vitalité. L'attractivité de territoire est un enjeu majeur de la politique économique et sociale. Aujourd'hui, avoir et maintenir un taux de croissance élevé dans un pays, c'est conduire une politique de l'attractivité permettant de mettre en valeur le potentiel physique et immatériel du territoire en vue de dynamiser son tissu économique et social. En ce sens, un État ayant des revenus limités et évoluant dans un espace économique intégré, pour n'être pas à la traîne, doit être capable d'identifier les atouts et les faiblesses de son territoire, attirer les activités nouvelles et préserver les activités existantes créatrices de la valeur ajoutée.

Au plan strictement économique, la politique de l'attractivité poursuit deux objectifs : un objectif offensif (développer de nouvelles activités sur des marchés en expansion) et un objectif défensif (préserver les produits nationaux par rapports aux produits étrangers). Attractivité et compétitivité sont deux éléments qui déterminent la performance économique d'un territoire et favorisent la mobilisation de l'épargne nationale et des capitaux étrangers autour des projets porteurs. Elles incitent les nouvelles entreprises à s'installer sur le territoire et attirent les industries d'avenir employant des personnels techniques et scientifiques de haut niveau de compétence. L'attractivité est un facteur-clef dans le maintien et le renforcement de la compétitivité d'un territoire dans sa dimension symbolique et mémorielle.

Le territoire haïtien, s'il veut être compétitif et attractif, doit présenter une offre variée susceptible d'attirer les entrepreneurs potentiels. Haïti doit s'inscrire dans la logique de pôle de compétitivité (cluster), avoir des filières sectorielles différentes et des pôles de compétence maillant le territoire, se doter des sites industriels, offrir des opportunités d'affaires et des partenariats d'entreprises. Ces éléments font défauts. Parler du développement économique

aujourd'hui, c'est montrer sa capacité à mettre en œuvre des pôles de compétitivité (cluster), piloter et maîtriser l'ingénierie du changement, impliquer les organismes consulaires⁵¹³ dans le développement des territoires parce qu'ils sont l'émanation des entreprises productrices des services ou créatrices de biens opérant sur les territoires. Avoir un pôle de compétitivité spécialisée en tourisme comme c'est le cas de la ville de Punta Cana en République Dominicaine cela demande un effort important tout en améliorant l'image du pays.

17.6.1 Des retards importants

Haïti, contrairement à ses voisins, n'a pas su développer au cours de ces dernières années une politique d'attractivité territoriale, mettre en réseau et déterminer une grappe sectorielle d'industries et d'entreprises prioritaires que le système national de formation, à travers des programmes spécifiques, doit accompagner. Elle n'a pas su prévoir et anticiper le changement que connaît la région par la création de nouvelles professions et de nouveaux métiers en vue de dynamiser son tissu économique. Les autorités haïtiennes n'ont pas su tarir les sources de la corruption nuisibles au progrès économique. Elles n'ont pas su mettre en œuvre une stratégie pour sécuriser et changer l'image du pays, entreprendre des réformes macro-institutionnelles nécessaires, conduire, dans la durée, une politique économique saine et efficace, créer suffisamment de richesses afin de solutionner les problèmes conjoncturels et structurels handicapant l'avenir des enfants et de la jeunesse. La politique économique jusque-là appliquée, suite à des périodes de transition, se cantonne, pour l'essentiel, dans les mesures d'urgence sans accorder trop d'importance aux questions stratégiques conditionnant l'avenir des générations futures. Donc, la gestion de l'immédiat prime sur les questions stratégiques.

17.6.2 Des notes répulsives

Haïti continue à dégringoler dans les études et comparaisons internationales. Elle n'a pas obtenu de notes élogieuses dans le classement (ILE) de la Heritage Foundation appréciant les libertés pour faire des affaires dans une économie qui veut être compétitive. Constitué à partir des indicateurs⁵¹⁴ composites, l'indice des libertés économiques (ILE) est un instrument qui vise à « mesurer la faiblesse des interventions et des contraintes gouvernementales sur les

⁵¹³ GAUDUEL C. et al. « Rôle des Organismes consulaires dans le développement des territoires » dans Institut Socio-économique des Entreprises et des Organisations (ISEOR) (2006). *Le management du développement des territoires*, Économica, Paris, pp. 91-113.

⁵¹⁴ Les 10 indicateurs sont : politique commerciale, la pression fiscale, l'intervention du gouvernement dans l'économie, le flux des capitaux et investissements étrangers, les banques et marchés financiers, les prix et salaires, les droits de propriété, la régulation, le « marché noir ».

activités économiques »⁵¹⁵. Avec un score de 4,04 en 2005, Haïti était classée au 145^{ème} rang sur l'échelle de l'indice des libertés économiques (ILE) de la Heritage Foundation et du Wall Street Journal. La République Dominicaine, pour la même année, a accusé un score de 3,54 et placé au 121^{ème} rang sur l'échelle de l'indice des libertés économiques, soit un positionnement privilégié de 24 places par rapport à Haïti. Le Bahamas (paradis fiscal) a obtenu le score de 2,25 et s'est positionné au 25^{ème} rang alors que la Cuba de Castro a réalisé un score de 4,29 et s'est classée au 149^{ème} rang. Ces notes ont des conséquences sur la capacité du pays à attirer les investissements dans le secteur du tourisme.

17.6.3 Des contraintes pour faire des affaires

En dépit de la création du Centre de Facilitation des Investissements (CFI), Haïti n'a pas su créer les conditions propices à l'investissement alors que l'économie nationale a besoin des investissements importants à tous les niveaux pour mettre non seulement la population au travail mais également pour créer des richesses dans le pays. Dans le classement des facilités pour faire des affaires en 2008 du projet Doing business de la Banque Mondiale (tableau 31), Haïti occupe le 148^{ème} rang, la République Dominicaine se classe au 99^{ème} rang et la Jamaïque au 63^{ème} rang. Avec un PIB par habitant de \$ 8.840, St. Kitts-et-Nevis se classe au 64^{ème} rang, soit un positionnement privilégié de 84 places par rapport à Haïti. La Dominique, ayant un PIB par habitant de \$ 3.960, se situe au 77^{ème} rang. La St Lucie, avec un PIB de \$ 5.110 par habitant, se cantonne à la 34^{ème} place.

Il y a plus d'obstacles à surmonter pour exécuter des contrats en Haïti qu'à la Jamaïque. Il est plus facile de créer une entreprise à la Jamaïque qu'en Haïti. Un investisseur ouvrant une société employant 50 salariés en République Dominicaine a moins d'obstacles administratifs et légaux à surmonter qu'un collègue faisant le choix d'Haïti comme lieu d'installation de son entreprise de 50 salariés. L'entrepreneur haïtien qui crée une entreprise doit s'assurer que les douze procédures administratives et légales exigées soient effectuées et il lui faut 202 jours (moyenne régionale : 68,3 jours) pour boucler les formalités administratives tandis que celui qui choisit d'investir à la Jamaïque remplit 6 formalités administratives (moyenne régionale : 9,8) et doit compter 8 jours pour boucler les procédures devant aboutir à l'ouverture de sa société. Un entrepreneur dominicain a 9 procédures à effectuer et doit disposer de 22 jours pour réaliser toutes les procédures. Ces procédures sont au nombre de 9 à St. Kitts-et-Nevis et 6 à St

⁵¹⁵ JEAN BAPTISTE B. (s. d.), opt., cit., p. 11.

* La note se réfère à la perception du niveau de corruption selon les hommes d'affaires, les universitaires et les analystes, et va de 10 (très propre) à 0 (très corrompu).

Lucie. L'entrepreneur qui investit à St. Kitts-et-Nevis a besoin 46 jours pour boucler les procédures, ce temps est de 40 jours à St Lucie.

En ce qui a trait à l'obtention des prêts pour faire les affaires, sur un total de 178 pays, Haïti est classée au même rang que la Jamaïque, soit au 115^{ème} rang alors que la République Dominicaine est positionnée au 36^{ème} rang. Donc, il est plus facile d'obtenir des prêts bancaires en République Dominicaine qu'en Haïti. Pour acheter une propriété (transfert de propriété) dans la plus grande ville d'affaire en Haïti, l'entrepreneur doit prévoir 405 jours pour terminer les procédures et avoir son titre de propriété alors qu'en Jamaïque l'homme d'affaire a besoin 54 jours pour entrer en possession de sa propriété. Ce délai est de 60 jours en République Dominicaine (moyenne régionale : 72,8).

Il est plus facile d'embaucher des salariés en Haïti qu'en République Dominicaine. La législation haïtienne sur le travail est plus flexible que celle appliquée en République Dominicaine. En République Dominicaine tout comme à la Jamaïque, les actionnaires minoritaires sont mieux protégés contre les dérives du gérant de l'entreprise qu'en Haïti. La facilité de protection des investisseurs est décomposée en autant d'indices montrant la fragilité des actionnaires minoritaires qui investissent en Haïti au regard de la moyenne régionale. La note de l'indice de divulgation (la transparence et circulation de l'information) obtenue est de 0 pour la St Lucie et Skitts-et-Nevis. Cet indice s'est établi à 2 pour Haïti (la moyenne régionale 4,2 points). L'indice de responsabilité du directeur (conflits d'intérêt) affiche la note 3 pour Haïti contre 5 pour la moyenne régionale. L'indice du pouvoir des actionnaires, c'est-à-dire les possibilités dont disposent les actionnaires pour poursuivre les administrateurs et les directeurs pour fautes professionnelles, est de 4 pour Haïti. La moyenne régionale est de 6. L'indice de protection des investisseurs (possibilité pour les actionnaires d'engager des poursuites judiciaires) est de 3 points pour Haïti contre 5,1 pour la moyenne régionale.

Il y a moins de tracasserie administrative pour payer les impôts en Haïti qu'en République Dominicaine et en Jamaïque. Le taux d'imposition totale sur les bénéfices est de l'ordre de 40% en Haïti, 40,2% en République Dominicaine et 51,3% en Jamaïque. L'impôt sur les profits en Haïti est de 23% contre 21,8% pour la moyenne régionale et 20% pour la moyenne des pays de l'OCDE. L'impôt et les charges sociales sur les profits sont de 12,4% en Haïti contre 14,5% pour la moyenne régionale et 22,8% pour la moyenne des pays de l'OCDE. Les autres taxes et profits sont taxés à 4,3% contre 11,7% pour la moyenne caribéenne et 3,4% pour la moyenne des pays membres de l'Organisation de Coopération et de Développement

Économiques (OCDE). Sans une amélioration significative de l'environnement économique et des affaires, il est difficile à Haïti de devenir attractive et avoir un taux d'investissement direct étranger comme la plupart des pays de la région notamment dans le secteur du tourisme.

17.7 Une économie marquée par des chocs sévères

L'économie haïtienne après avoir crû et enregistré un taux de croissance de 36% pour la période 1970-1979, soit un taux de croissance en rythme annuel moyen de 3,6%, le PIB a diminué en valeur relative de 88,8% au cours de la décennie 1980 par rapport à la performance des années 1970 et a poursuivi sa chute au cours des années 1990 pour se situer en dessous de zéro, soit un taux de croissance négative de 12%. Le produit intérieur brut est marqué par une contraction sévère en 1992 où il a accusé un taux de -13,19%. De 1992 à 1995, l'économie nationale était toujours en récession (tableau 32). Après avoir affiché un taux de croissance de -2,44% en 1993, l'économie haïtienne continuait sa chute en 1994 accusant une croissance dégradante de -8,24% pour enfin stabiliser en 1995 à un taux de croissance de l'ordre de -3,95%.

L'agriculture et les industries de substitution à l'importation furent terriblement affectées par la libération commerciale des années 1980. L'économie nationale ne s'est pas encore remise des chocs occasionnés par le coup d'État militaire de 1991-1994 et les crises politiques qui ne font que fragiliser les filières sensibles de la production (tourisme). Au cours de cette décade, le secteur des industries du textile qui générait plus de 3/4 des recettes d'exportations et employait une partie significative des habitants de l'aire métropolitaine de Port-au-Prince a amplement souffert des gênes provoquées par l'embargo économique décrété contre le pays pour assurer le retour du président Jean-Bertrand Aristide au pouvoir, le 15 octobre 1994. Le prélèvement d'impôt et le contrôle des dépenses publiques furent terriblement affectés.

Les incertitudes politiques et l'insécurité qui ont marqué les années comprises entre 2000 et 2006 ont sérieusement affecté l'investissement et la croissance économique. Le taux de croissance réelle du PIB s'est situé en dessous de zéro pour les années 2001, 2002 et 2004, soit respectivement -1,04% et -0,26%, -3,53%. En moyenne annuelle, l'inflation était de 17% pour la période 2000-2003 et le déficit budgétaire atteignait 3,1% du PIB. Le déficit budgétaire était financé par la création monétaire (planche à billet) de la Banque de la République d'Haïti (BRH). Cette situation économique morose s'est greffée sur la crise financière de l'année 2000 provoquée par l'effondrement des coopératives qui offraient aux épargnants des taux d'intérêt

mensuel de l'ordre de 10% dans une économie en récession. La crise des coopératives a amplifié les tensions entre les groupes sociaux et provoqué des manifestations violentes dans les principales artères de la capitale et les villes de province. Avec l'accumulation des crises multiples, le pays s'est retrouvé en 2004 dans une situation de marasme économique. Le niveau de réserve pour l'importation ne dépassait pas 17 millions de dollars. La monnaie nationale a connu une dévaluation de 900% en 2004.

La politique monétaire⁵¹⁶ appliquée et poursuivie par la Banque de République d'Haïti (BRH) nuit aux intérêts des TPE, PME et des ménages. Ajoutée à l'absence d'une politique de développement économique, cette politique a eu un impact désastreux sur la monnaie nationale. Elle connaît actuellement une dévaluation de plus de 800% par rapport à sa valeur de 1986. La politique monétaire appliquée depuis plus de 20 ans en Haïti a facilité la dollarisation de l'économie. Cette dollarisation⁵¹⁷, inconstitutionnelle, accélère la paupérisation d'un segment important des classes moyennes et contribue à l'asphyxie financière des masses urbaines et rurales. La circulation de deux monnaies dans le pays, en violation des lois de la République, est l'expression évidente de la faillite et l'abandon par l'État de l'une de ses fonctions régaliennes qui est d'assurer l'unité monétaire du territoire. Cette dollarisation illégale met à nu la faiblesse de la politique monétaire appliquée dans le pays depuis 1986 et traduit la perte par les pouvoirs constitués de l'État du contrôle de l'une de ses ressources stratégiques : la devise étrangère. Cette pagaille porte atteinte à la souveraineté monétaire du pays et affecte la gourde comme symbole de l'identité nationale. Cette situation contribue au renchérissement du prix des chambres d'hôtels et de la location de voitures pénalisant ainsi l'extension des activités de

⁵¹⁶ La Banque de la République d'Haïti (BRH) a créé une nouvelle écriture avec l'émission des bons BRH. Ce mécanisme temporaire visait à permettre à la banque des banques d'intervenir sur le marché pour combattre l'inflation en épongeant la masse de gourdes en circulation résultant de l'accumulation du déficit budgétaire de l'État. Cet instrument, qui devait être provisoire, devient l'axe principal de la politique monétaire du pays limitant ainsi les crédits aux TPE et PME. Quand Leslie Delatour lança la politique d'émission de bon BRH pour lutter contre l'augmentation de 131% de la masse monétaire, le bon BRH a permis de diminuer la dépréciation de la gourde et lutter contre la dollarisation de l'économie suite à l'embargo de 1991-1994. Mais depuis lors, les bons BRH deviennent un obstacle au crédit et au financement des entreprises. Les banques commerciales préfèrent acheter les bons BRH au lieu de donner du crédit aux moyens et jeunes entrepreneurs. Avec un taux attractif de 18% en 2006, les institutions bancaires préféraient acheter les bons BRH au lieu de courir le risque de prêter aux petites et moyennes entreprises qui peuvent du jour au lendemain déposer le bilan. Les ménages ont des difficultés pour avoir du crédit.

⁵¹⁷ La dollarisation de l'économie provoque des disparités énormes entre les groupes sociaux. La grande partie de la population est payée en gourde mais elle doit acheter les biens et services en dollar ou en gourde mais au taux du jour. Les banques privées utilisent l'argent des déposants pour acheter les bons BRH et les bons du trésor américain, faire de la spéculation sur le marché (achat et vente des devises), financer les entreprises de leurs actionnaires. L'infirme partie de l'argent disponible pour le crédit aux particuliers est tout simplement dérisoire (très faible) et les garanties exigées excluent automatiquement les TPE et PME et les ménages qui n'ont pas un bon réseau.

loisir notamment le tourisme. Le prix d'une nuit dans un hôtel de bas de gamme est passé de \$6 dollars en 1990 à \$80 dollars américains à 2009, soit une augmentation de l'ordre de 1233%.

L'économie nationale connaît une longue période de déclin. Les infrastructures de soutien à l'activité économique sont lourdement endommagées. Faute d'entretien, les routes nationales et tertiaires de grandes utilités économiques sont détériorées. Pour la période 2002-2004, le pays a enregistré des destructions d'emplois et une chute vertigineuse de la production nationale estimée à 5% du PIB⁵¹⁸. Les crises⁵¹⁹ économiques et sociopolitiques de ces dernières années sont greffées sur une crise environnementale qui menace l'homme haïtien dans son devenir. L'environnement⁵²⁰ haïtien pris dans son cadre physique, matériel et immatériel mérite une réponse urgente parce que la permanence de l'activité économique est en danger. « *Le déboisement à outrance représente une menace constante pour le pays. Entre 1923 et cette année 2008, notre couverture végétale est passée de 60 à 1,44%.* »⁵²¹ Faute d'une politique d'aménagement du territoire, les zones les plus mal desservies font les frais des cyclones et ouragans saisonniers qui frappent la région bon an mal an. La ville des Gonaïves, située en dessous du niveau de la mer, est inondée et ravagée par deux cyclones meurtriers : Jeanne en 2004 et Hanna en 2008. Comme dans le passé, le pays a connu un tremblement de terre dévastateur le 12 janvier 2010 ayant fait 300.000 morts et des dégâts matériels estimés à 120% du PIB de 2009 selon le gouvernement et la Banque Interaméricaine de Développement.

« Le tremblement de terre du 12 janvier 2010, en provoquant l'écroulement de tous les symboles des pouvoirs publics, expose à la face du monde la faiblesse de l'État haïtien. Les 38 bidonvilles qui ceinturent Port-au-Prince dont la plupart ont été construits sur des terres squattées ou non constructibles ont enregistré des pertes énormes. L'épicentre du séisme du 12 janvier -7,3 sur l'échelle de Richter- se situait à 15 Kms de la ville de Port-au-Prince. Le séisme a détruit la moitié des bâtiments de la périphérie de la capitale, laissé 1,5 millions de sans-abris et mis 3,5 millions d'individus en

⁵¹⁸ République d'Haïti (juil. 2004). Cadre de coopération intérimaire 2004-2006, rapport de synthèse, p. 4.

⁵¹⁹ MANIGAT F. L. (1995). *La crise haïtienne contemporaine*, Éditions des Antilles, Port-au-Prince.

MOÏSE C. et OLIVIER E. (1992). *Repenser Haïti, grandeur et misère d'un mouvement démocratique*, CIDIHCA, Montréal (Québec).

⁵²⁰ MAGNY E. (1992). *Environnement-Développement : crises et réponses*, Éditions Henri Deschamps, Port-au-Prince.

⁵²¹ CHERIZA R. (22 nov. 2008). Passage obligé : réhabiliter l'environnement pour rebâtir Gonaïves, Conférence Haïtiano-Américaine sur la reconstruction des Gonaïves, Nova Southeastern University, North Miami Beach, Florida, p. 2.

situation d'urgence médicale. La ville de Léogâne est dévastée à 90% et Jacmel à 60%. Le bilan humain du séisme du 12 janvier est lourd. L'estimation provisoire du Président René Préal de la catastrophe⁵²² du 12 janvier fait état de 300.000 morts. Des villes de province épargnées du séisme n'ont pas pu venir en aide aux régions sinistrées. Ce drame national met à nu l'effondrement de l'État et le dysfonctionnement des pouvoirs locaux. Le gouvernement est dépassé par les événements. Bien que le pays ait connu quatre cyclones dévastateurs en 2008 et de nombreuses inondations et glissements de terrain meurtriers, il ne s'est pas doté des structures ni des matériels nécessaires pour apporter les premiers soins et lancer des alertes d'urgence. La Direction de Protection Civile, créée en 1997, n'était pas opérationnelle. Haïti est dépourvue des équipements indispensables que sont les grues, les tronçonneuses au tungstène pour découper le béton, les caméras à infrarouge, les détecteurs de bruits ou encore les chiens dressés à repérer les survivants sous les décombres. Les personnes qui ont été extraites sous les décombres ont eu la vie sauve grâce au secours des habitants des quartiers, aux équipements et sauveteurs venus de l'étranger.

Les équipes de sauveteurs et de secouristes étrangers auraient pu sauver plus de personnes si le gouvernement avait eu un plan post-désastre. Les organisations apportant de l'aide ont vécu la dure réalité de la désorganisation des pouvoirs publics et l'absence d'une structure de coordination de l'aide. La défaillance de l'administration aurait pu être comblée par les forces armées d'Haïti mais le Président Aristide avait dissous l'institution militaire en 1995. Les policiers, n'étant pas préparés à ce genre de catastrophe, n'ont pas pu secourir les personnes sous les décombres. La population n'a pas pu bénéficier des secours des services publics dans les premiers jours du séisme.»⁵²³

⁵²² On entend par catastrophes tous les événements soudains d'origine anthropique, naturelle ou mixte qui dans la plupart des cas en peu de temps génèrent des déchets non confinés et mélangés dans des quantités et des surfaces d'accumulation qui dépassent les capacités ordinaires de collecte, de tri, de recyclage et de traitement.

⁵²³ DORÉ G. (29 mars 2010). Le Plan Stratégique de Sauvetage National (PSSN) comme carte d'identité de la Nouvelle Haïti, texte présenté au Restaurant la Réserve à Pétion-Ville lors de la présentation officielle du Plan Stratégique de Sauvetage National à la classe politique, à la société civile et à la presse, Pétion-Ville.

La majorité des gens extraits sous les décombres ont été logés à l'hôtel Montana⁵²⁴ qui était l'hôtel le plus luxueux de Pétiion-Ville. De nombreux hôtels⁵²⁵, restaurants, écoles, universités et centres de formation se sont effondrés provoquant la mort des milliers d'individus (clients, étudiants, personnels enseignant et administratif.). Vu l'ampleur et les lourdes conséquences à court, à moyen et à long terme du tremblement de terre du 12 janvier, il s'avère nécessaire de proposer des mesures en vue de limiter les dégâts d'un éventuel tremblement de terre à l'avenir. Outre les mesures d'urgence que doivent adopter les responsables, il y a lieu d'élaborer et de mettre en œuvre un plan⁵²⁶ stratégique étalé sur un cycle générationnel afin de résoudre durablement les dégâts causés par le séisme et développer, une fois pour toute, le pays.

17.7.1 La crise des coopératives

Au début des années 1990, certaines coopératives dites « *coopératives financières* » qui fonctionnaient jusque-là à Port-au-Prince en respectant la législation en vigueur, ont décidé d'ouvrir des succursales dans d'autres villes de province et offrir des taux d'intérêt de 10% par mois pour pouvoir attirer des « *clients* ». Les dirigeants de ces coopératives, par cette opération, ont misé sur la publicité qu'allaient faire les premiers déposants ayant bénéficié de ce produit financier. Effectivement, les premiers déposants ont fait circuler l'information. Du coup, il y a eu des nouveaux déposants, ils viennent par dizaines de milliers. Étant donné que ces coopératives⁵²⁷ ne produisent pas et n'ont pas d'activités pouvant dégager des bénéfices importants afin de donner un taux mensuel de 10% d'intérêt aux déposants, les dirigeants des

⁵²⁴ Hôtel Montana faisait partie des entreprises touristiques ayant participé à cette étude. Les discussions que j'ai eues avec la responsable de Marketing Madame Legagneur, étaient enrichissantes. Malheureusement, je n'ai pas eu des nouvelles de cette responsable de l'hôtel qui a été complètement détruit par le séisme.

⁵²⁵ « Avec l'effondrement de l'Hôtel Montana ce sont 145 chambres et des dizaines d'appartements disparus. Hôtel Karibe fissuré a 85 chambres qui seront indisponibles » extrait du journal Le Nouvelliste, Edition Spéciale, du 12 janvier au 12 février 2010, p. 22. Le journal fait état de 300 chambres d'hôtels en moins dans le pays après le séisme du 12 janvier.

« Dans le département de l'Ouest 57 % des écoles publiques et 26 % des écoles privées ont été détruites. De plus les statistiques prouvent que 52% (2.394) des écoles privées sont très endommagées et ne peuvent accueillir des enfants. Le directeur général du Ministère de l'éducation, Pierre Michel Laguerre, révèle que seulement 58 écoles publiques et 929 écoles privées, représentant 20% du nombre total d'établissements scolaires, sont intactes après le tremblement de terre. En ce qui a trait aux pertes en vies humaines, les responsables du Ministère de l'éducation informent que 3.951 élèves, 541 enseignants et 189 fonctionnaires ont été tués. Les statistiques des disparus n'ont pas été communiquées par la commission d'évaluation. » a rapporté Radio Métropole.

⁵²⁶ BOULOS R.H., ÉTIENNE S.P., DORÉ G. et al. (7 février 2010). Construire Haïti. Plan Stratégique de Sauvetage National. Pacte Intergénérationnel de Progrès et de Prospérité Partagés (2010-2035). Port-au-Prince. [en ligne] <http://www.haitipolicy.org/Recontre/Menu/Plan.pdf>, consulté le 17 février 2010.

⁵²⁷ Certains dirigeants des coopératives financières pensaient qu'en achetant en gros les produits alimentaires venant de la République Dominicaine et des États-Unis, ils pouvaient dégager des marges suffisantes pour rémunérer les déposants

coopératives ont trouvé une astuce : la fraude pyramidale⁵²⁸. L'argent des nouveaux déposants est utilisé pour payer aux anciens déposants leurs intérêts mensuels. Les chanceux ont reçu le taux d'intérêt indiqué.

En 2002, les difficultés auxquelles faisaient face les coopératives financières sont apparues au grand jour. La crise a éclaté quand les banques commerciales, constatant que leurs clients faisaient des retraits importants les mettant dans une situation difficile, ont décidé, en représailles, de ne plus recevoir et garantir le dépôt de l'argent des coopératives. Entre-temps, la plupart des anciens sociétaires ont malicieusement retiré leurs capitaux des coopératives dites financières et les nouveaux déposants ont essayé de faire la même chose. Cette situation a provoqué en cascade la faillite des coopératives faiblement pourvues en capital. Les dirigeants les plus exposés ont pris le marquis avec ce qui reste comme ressources financières. Les derniers déposants ne trouvaient personne pour leur fournir des explications. Les dirigeants des coopératives ont fermé leurs portes sans donner des explications aux sociétaires. Ils s'évaporaient dans la nature avec les avoirs des sociétaires. Les derniers déposants ont été les plus durement frappés.

Les sociétaires victimes ont déclenché un mouvement de contestation afin que les autorités puissent les aider à récupérer leur argent. Le gouvernement, qui a encouragé la population à intégrer le mouvement coopératif, se trouvait dans une situation inconfortable avec les manifestations violentes en cascade des sociétaires des coopératives. Le président Aristide, pour étouffer la contestation des sociétaires, a fait procéder à l'arrestation des leaders des sociétaires contestataires et réprimer toute nouvelle manifestation des sociétaires des coopératives qui réclament la restitution de leur argent. Les entreprises coopératives, ayant été soutenues par le président Aristide qui a exhorté la population à investir le mouvement coopératif, étaient fondées sur des impératifs purement idéologiques et n'obéissaient aucunement aux principes de précaution et à la rationalité inhérente aux institutions de médiation financière. Le fait que les autorités « *aient imposé certains schémas directeurs aux coopératives, intégrant délibérément l'idéologie coopérative dans l'idéologie dominante de l'État,* »⁵²⁹, les coopératives financières avaient déjà perdu leurs crédibilités auprès des

⁵²⁸ Cette technique consiste à rémunérer les intérêts de ceux qui vous ont confié leur argent en recourant au capital apporté par les nouveaux clients. Mais le jour où les nouveaux déposants se font rares ou plusieurs clients décident de retirer leurs capitaux, le système s'écroule.

⁵²⁹ DEVELTERE P. (1998). *Économie sociale et développement. Les coopératives, mutuelles, et associations dans les pays en développement*, De Boeck Université, Paris, Bruxelles, p. 127.

militants coopératifs traditionnels notamment le KOTELAM et le KOFAS qui ont catégoriquement refusé d'entrer dans le jeu du pouvoir afin de préserver la pratique coopérative.

Soutenus par l'opposition non armée qui critiquait le gouvernement pour avoir encouragé la population à investir son argent dans des coopératives fonctionnant en dehors des lois régissant la matière, les sociétaires contestataires devenaient des adversaires farouches du régime du président J.-B. Aristide. Le président n'a pas eu le temps d'apporter une réponse sereine à l'épineuse question des coopératives qui est, jusqu'ici, restée pendante. « *Cette vaste escroquerie, qui a dégénéré en conflits et batailles judiciaires non résolus jusqu'à aujourd'hui, a été à l'origine du suicide et de la ruine de nombreuses familles.* »⁵³⁰ Comme les sociétaires arrêtés et emprisonnés, le président Aristide allait, lui aussi, se faire arrêter par les Américains le 29 février 2004 pour enfin connaître un deuxième exil, cette fois-ci pas à Washington mais en Afrique du Sud. Élu à deux reprises par le peuple haïtien à la première magistrature suprême de l'État, il n'est jamais allé au terme de son mandat constitutionnel.

À noter que plusieurs responsables et gérants d'hôtels et de restaurants ont perdu des sommes importantes dans le mouvement coopératif. Les sociétaires ont perdu 10 milliards de gourdes avec la faillite des coopératives financières selon les nouvelles autorités ayant accédé au pouvoir en 2004.

17.7.2 L'aide de la communauté internationale

La coopération technique et l'assistance financière internationale à Haïti, au cours de ces 20 dernières années, oscillent au gré des conjonctures politiques et selon les voies utilisées par les équipes dirigeantes pour accéder au timon des affaires de l'État. La coopération⁵³¹ au développement suit le thermomètre politique. En période de crise politique et électorale, les bailleurs de fonds gèlent leurs aides. Du coup, les projets d'investissements publics nécessitant des moyens financiers importants sont abandonnés en raison du gel de l'assistance financière qui soutient à hauteur de 60% le budget national depuis une quinzaine d'années. Les aides bilatérales viennent pour l'essentiel des États-Unis d'Amérique, du Canada, de la France, de Taïwan et du Japon. Les principaux partenaires de l'aide multilatérale à Haïti sont la Banque

⁵³⁰ Radio kiskeya (30/12/2008). Fraude Pyramidale aux États-Unis : 23 millions de dollars volés à des Haïtiens, [en ligne], <http://www.radiokiskeya.com/spip.php?article5551>, consulté, le 2 janvier 2009.

⁵³¹ MADISTIN S. (2001). *Coopération au développement : le rôle du pouvoir législatif dans le fonctionnement moderne de l'État*, Presse de l'Imprimeur II, Port-au-Prince.

Interaméricaine de Développement, l'Union Européenne et la Banque Mondiale. Aujourd'hui, l'Union Européenne est le premier bailleur de fonds du pays.

Après le retour à l'ordre constitutionnel en 1994, avec le concours des bailleurs de fonds internationaux d'Haïti, le gouvernement a adopté un Programme d'Urgence et de Reconstruction Économique (PURE) afin d'améliorer les principaux indicateurs économiques qui étaient au rouge. Mais cette reprise n'a pas su résister à la crise post-électorale de 1997. Même si le pays a reçu de la communauté internationale la somme de \$ 2.689 millions pour la période de 1994-2002, cette aide n'a pas été spécifiquement affectée à la construction des infrastructures touristiques. Les aides financières effectivement décaissées et mobilisées faisaient mention des enveloppes non négligeables pour les trois années ayant suivi le coup d'État militaire de 1991 (tableau 32). La communauté internationale a débloqué pour Haïti la somme de \$534,444 millions en 1995, \$423,373 millions en 1996 et \$351,24 millions en 1997. En analysant le secteur pour lequel les aides financières ont été décaissées et mobilisées pour les années 1995-1997, on observe qu'un pourcentage important de l'aide a été alloué à la gestion de l'économie, au développement régional et au développement social. 24,1% de la contribution financière de la communauté internationale pour l'année 1995 était affectée à la gestion de l'économie contre 19,0% en 1996 et 6,0% en 1997. Pour l'année 1995, le développement régional a accaparé 22% de l'aide internationale, contre 13,3% en 1996 et 13,1% en 1997. En 1995, 16,8% des fonds internationaux alloués au pays ont été mobilisés dans le développement social. En 1996, 14,6% des fonds internationaux ont été dirigés vers le secteur social contre 18,3% en 1997. L'agriculture qui employait la plus forte partie de la population active ne recevait que 7,4% de la somme consacrée au pays par les bailleurs de fonds internationaux en 1995. La part du secteur agricole dans l'aide financière internationale a augmenté modestement en 1997 pour atteindre le seuil haussier de 12,2%. Quand à l'industrie, elle a été traitée en parent pauvre. Avec 0,3% en 1995 et 0,9% en 1997, le secteur industriel n'était pas une priorité définie et retenue par la communauté internationale dans sa politique d'assistance à Haïti.

L'analyse de l'aide par type d'assistance fait apparaître un fort taux de l'aide qui avait été alloué aux projets d'investissement et à la coopération technique autonome pour la période 1995-1997. Comme il est clairement indiqué dans le tableau 34, les projets d'investissement ont respectivement mobilisé 49,1% et 49,7% de l'assistance internationale en 1996 et 1997. Représentant 19,4% de l'aide en 1995, la coopération technique autonome a atteint 25,5% de

l'aide en 1997 qui, elle-même, a diminué en valeur absolue pour cette année. 21,0% de l'aide était destinée aux programmes spéciaux, à l'appui au budget de l'État et au soutien à la balance des paiements en 1995. Ce type d'assistance ne représentait que 4,8% de l'aide en 1997. La coopération technique liée à des projets d'investissement a mobilisé 5,5% en 1995 contre 10,4% en 1997. 5,2% de l'aide était allouée à l'assistance et secours d'urgence en 1995 contre 1,9% en 1997 alors que l'aide alimentaire représentait pour ces années respectivement 10,6% et 7,8% de l'aide externe.

L'aide, ordonnée et décaissée selon le calendrier de l'exercice fiscal, a graduellement diminué d'année en année au gré des conjonctures politiques et des soupçons de corruption. De \$611 millions pour l'exercice fiscal 1994-1995, l'aide internationale accordée à Haïti est passé à \$427 millions pour l'année 95-96 pour se stabiliser à \$378 millions à la fin de l'exercice fiscal 96/97. Pour la période 97/98 l'aide a atteint la somme de \$371 millions et s'est stabilisé à \$330 millions au cours de l'année 98/99. Après la crise post-électorale de 1997, les soupçons de corruption et de mauvaises utilisations de l'aide octroyée ont porté la communauté internationale à réduire considérablement son aide au pays. De \$266 millions pour l'exercice 99/00, l'aide est tombée à \$170 millions en 00/01 pour enfin chuter à \$136 millions pour la période 2001-2002. Au cours de la période 2004-2006, la communauté internationale a mobilisé 1,4 milliard dollars dans divers projets⁵³² pilotés par les ONG dans le cadre de l'exécution du Cadre de Coopération Intérimaire (CCI). La communauté internationale, suite à la conférence des bailleurs de fonds d'Haïti tenue à Washington le 14 avril 2009, a décidé d'octroyer la somme de 350 millions dollars au pays sur une période de deux ans.

Si l'aide internationale a substantiellement diminué par rapport à la période 2004-2006, les transferts de fonds privés, essentiellement constitués par les Haïtiens vivant à l'étranger ont progressivement augmenté. De \$48,54 millions en 1985, les transferts privés sont passés de \$256 millions en 1997 à \$650 millions en 2002, ce qui représentait 19% du PIB. La diaspora haïtienne, fortement concentrée aux États-Unis avec 1.000.000 d'Haïtiens qui résident légalement dans ce pays, a plus que doublé ses transferts de fonds. De 1,8 milliard de dollars en 2007 les transferts d'argent de la diaspora ont atteint la somme de 2 milliards en 2008, soit respectivement 32,6% et 32,9% du PIB. Si l'aide directe de la diaspora a limité l'impact nocif de la crise économique en donnant un filet de sécurité aux couches les plus vulnérables de la

⁵³² JEAN-NOEL J. R. (9, février 2009). Haïti 2004-2007 : Du CCI (1,4) au DNSCRP (3,86), la valse des milliards de us pour le « saut qualitatif » de la Perle des Antilles, [en ligne] <http://jrjean-noel.blogspot.com/2008/02/haiti-2004-2007-du-cci-14-au-dsncrp-386.html>, consulté le 24 avril 2009.

population, elle n'a pas été suffisamment orientée et intelligemment mobilisée dans des projets d'investissement créateur d'emploi notamment dans les filières du tourisme. Ces transferts de fonds assurent le pouvoir d'achat à des familles qui consomment les produits alimentaires venant de la République Dominicaine.

Il paraît que les transferts de la diaspora haïtienne sont plus profitables au secteur agricole de la République Dominicaine qu'à celui d'Haïti. Il y a un lien entre le développement agricole et le développement touristique. Sans une agriculture performante, l'industrie du tourisme n'est pas trop rentable. Il y a nécessité à ce que l'on puisse orienter une partie des transferts de la diaspora vers le secteur agricole dans le cadre d'un projet de développement du tourisme.

17.8 Le poids du monde paysan diminue

Les caractéristiques sociologiques et démographiques du milieu productif paysan ont été modifiées sous l'impulsion des forces externes⁵³³ sans que les autorités aient pu développer une stratégie de contre-offensive et adopter des mesures pour éviter la désorganisation du tissu social et économique. La démographie agricole, jusqu'à récemment pléthorique, connaît de profondes modifications sans une réaction intelligente et mesurée des autorités de l'État. 60% des travailleurs agricoles se situent dans la tranche d'âge⁵³⁴ de 50 ans et plus. Bon nombre de paysans, qui vivaient de l'agriculture, ont laissé le monde rural et se sont installés dans les villes sans métiers ni qualifications nécessaires suite à l'abattage complet du cheptel porcin, la libération de l'économie agricole et le dumping commercial des produits agricoles importés des années 1980. Aujourd'hui, la reproduction sociobiologique de la force productive en milieu

⁵³³ Caractérisée par le travail collectif dans les années 1950, l'organisation sociale de la production du travail en milieu paysan a été modifiée en 1960 pour donner naissance à des modèles d'organisation paysanne répondant à des préoccupations de développement rural (Escouad, kolonn). En 1975, avec les efforts déployés par les pouvoirs publics pour assurer la production rizicole dans la plaine de l'Artibonite, sont apparues des organisations paysannes et d'animation communautaire dont les tâches étaient de structurer l'effort collectif en milieu paysan tout en participant au maintien de la stabilité du régime politique en place, promouvoir les campagnes d'alphabétisation et d'éducation populaire, alerter les autorités constituées de l'État, à travers le chef de Section (police rurale) ou le commandant de district, des écarts constatés ou d'éventuels « étrangers » qui auraient pu être aperçus dans la zone. Jusqu'en 1986, l'animation communautaire et les travaux d'intérêt général se faisaient par les paysans sans rémunération. Après le départ de Duvalier, beaucoup d'organisations paysannes se sont converties en organisations populaires très revendicatives et ne s'occupent plus des travaux d'intérêt général. Les organisations populaires renoncent aux fonctions d'animation communautaire et de médiation sociale que remplissait autrefois le responsable du Conseil d'Action Communautaire. Certains animateurs d'action communautaire troquent leurs missions de médiation sociale pour devenir des dirigeants des organisations populaires (OP) à rendement politique. Ce changement dans le rapport que les paysans entretiennent avec leur communauté n'est pas sans lien avec la politisation de l'espace rural et la pénétration des organisations caritatives dans les zones jusque-là épargnées de la distribution gratuite des produits alimentaires importés.

⁵³⁴ Déclaration tenue par le ministre de l'Agriculture, des Ressources Naturelles et du Développement Rural, Jonas Gué, sur les ondes de Radio Métropole dans l'espace Invité du jour (de Radio Métropole).

rural est menacée. Les formes d'organisations sociales du travail paysan perdent leur importance, leur poids historique ainsi que leur dimension symbolique sous le regard impuissant des spécialistes du monde rural. La paysannerie, qui représentait dans la littérature anthropologique voire ethnologique haïtienne le terreau de l'identité nationale, se rétrécit et laisse l'espace de réflexion aux groupes marginaux des quartiers suburbains. La faiblesse de la production en milieu rural s'accompagne d'une sous représentation des ruraux dans la pensée haïtienne. Dans la bibliométrie haïtienne, il y a plus d'écrits consacrés aux affamés, marginaux et prolétaires urbains que de documents mettant en scène la vie des paysans. Les ruraux perdent leur poids économique ainsi que leur influence dans la construction de l'imaginaire national⁵³⁵.

Dans le cadre d'un projet national de développement, le tourisme rural, par sa dynamique culturelle, a un rôle à jouer dans la valorisation de l'environnement et l'animation économique des territoires ruraux. Mise à part ces aspects, le tourisme rural peut-être un instrument important dans la lutte contre la pauvreté en Haïti. Donc, le monde rural mérite une attention particulière.

17.9 La pression démographique

Si les divers secteurs de l'économie connaissent des moments de longue récession, la population, quant à elle, ne cesse d'augmenter. Cette augmentation se fait de manière perpétuelle à un rythme assez rapide. En 1950, la population d'Haïti était 3.097.220 habitants, en 1971, elle passait à 4.329.991 habitants ; en 1982, elle franchissait le chiffre de 5.053.191 habitants ; elle atteignait, selon les données du recensement général de la population et de l'habitat de 2003, 8.373.750 d'habitants. En ce qui a trait au nombre d'habitants au mètre carré, en 1950, la densité de la population haïtienne était de 114, en 1971, de 160, en 1982, de 187 et en l'an 2003 de 310. Ces chiffres sont évocateurs et permettent de constater que dans l'intervalle de 21 ans la population haïtienne a augmenté de 46 habitants par kilomètre carré ; de 27 habitants par kilomètre carré en 11 ans ; de 123 habitants par kilomètre carré en 21 ans. Or, en 1992, les États-Unis et le Canada comptaient 15 habitants par kilomètre carré et la moyenne des pays de la Caraïbe était 22 habitants par kilomètre carré.

En 53 ans, la population haïtienne a plus que doublé en passant de 3.097.220 habitants en 1950 à 8.373.750 d'habitants en 2003, soit une progression de 170,4%. Aujourd'hui, plus de

⁵³⁵ ANDERSON B. (1996). *L'imaginaire national. Réflexion sur l'origine et l'essor du nationalisme*, trad., La Découverte, Paris.

la moitié de la population a moins de 21 ans. Les personnes âgées de moins de 15 ans représentent 36,5% de la population, celles de 15 à 64 ans accusent un taux de 58,3%. La structure d'âge de la population haïtienne fait apparaître une faiblesse de la population âgée de plus de 65 ans accusant le taux de 5,1%. Ce qui traduit une espérance de vie très faible. La structure d'âge laisse présager une forte demande en termes d'éducation, de formation et des services sociaux de base. Cette pyramide des âges laisse à penser qu'une forte pression va être exercée sur les réserves et ressources du pays dans les prochaines années. Pour cela, une planification globale à tout point de vue paraît nécessaire si les autorités veulent éviter le cycle infernal de reproduction de la misère avec un déséquilibre persistant entre une croissance économique faible et une croissance démographique forte. La gestion des flux de la population, à travers des politiques de limitation des naissances, s'est arrêtée depuis le départ du régime de Duvalier en 1986. À défaut de l'instrument de planning familial et de limitation des naissances, les cataclysmes naturels, les épidémies, les pandémies et l'émigration apparaissent comme les instruments régulateurs des flux de la population en Haïti. Ces éléments, exploités par des voisins qui ne sont pas toujours bienveillants, nuisent au développement touristique du pays.

17.10 La question migratoire

La question migratoire, élément de friction entre Haïti et ses voisins, n'a jusqu'ici été traitée avec intelligence par les autorités de l'État. Depuis plus de 40 ans, les ressortissants haïtiens continuent à laisser les campagnes pour aller s'installer en ville et de la ville vers l'étranger. Tout ce mouvement de population se faisait en dehors d'un cadre stratégique de gestion des flux migratoires. Les études réalisées par les institutions spécialisées des Nations Unies et de la Banque Interaméricaine de Développement sur Haïti dans les années 60 et 70 notaient un mouvement migratoire qui s'effectuait de la campagne vers les villes et une tendance chez les cadres à s'expatrier. Les rapporteurs d'une mission de l'UNESCO, ayant séjourné en Haïti en 1974, ont écrit « *la plupart des étudiants qui ont un diplôme universitaire entre 1960 et 1970 ont émigré à l'étranger* »⁵³⁶. Le taux de départ était très important chez les diplômés de médecine. À titre d'exemple, sur les 189 médecins diplômés entre 1965 et 1968, seulement 61 exerçaient la profession en Haïti au moment du passage de la mission de l'UNESCO, soit 32% des diplômés en médecine pour la période considérée.

⁵³⁶ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'EDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (1974). Haïti : analyse et perspectives pour une nouvelle éducation, ce rapport faisant suite à la mission d'expert séjournant en Haïti en juin 1974, p. 54.

L'État haïtien, appliquant une recommandation de l'ONU du début des années 1960, avait favorablement répondu aux demandes formulées par les jeunes États africains (Congo, Gabon) qui avaient besoin de techniciens pour former les personnels de leurs administrations. François Duvalier voyait dans les demandes des pays du continent noir une aubaine pour se débarrasser des opposants et des universitaires ayant pris part à la grève estudiantine qui a failli emporter son régime. Il avait laissé partir les cadres du pays. L'émigration était une solution idéale pour éloigner du sol national des adversaires redoutables et d'éventuels opposants. Dans l'optique duvaliériste, il n'était pas question de rejeter les demandes faites par les nouvelles nations indépendantes quitte à priver Haïti des cadres dont elle avait besoin pour assurer son développement socioéconomique.

Au cours de la deuxième moitié du 20^{ème} siècle, le pays a connu trois grandes vagues migratoires :

- 1- la fuite des cerveaux dans les années 60 ;
- 2- le départ massif des paysans⁵³⁷ et des prolétaires urbains de la fin de la décennie 70 et du début des années 80 ;
- 3- le départ des cadres et des familles des classes moyennes de la fin de la décennie 90 à aujourd'hui, motivé en grande partie par l'insécurité⁵³⁸ et la menace à la vie et la paix civiles dans le pays.

Les flots d'émigrants haïtiens sont un phénomène cyclique qui se manifeste presque tous les 10 ans au cours de ces 40 dernières années. La vague migratoire haïtienne qualifiée se fait actuellement en direction du Canada. « *Le Canada vient de dépeupler Haïti de plus de 70.000 cadres.* »⁵³⁹, s'est écrié le travailleur social Jean Anil Louis-Juste. La migration haïtienne est un phénomène cyclique. En dépit de cette constante et des départs isolés observés au fil des ans, le pays ne s'est pas doté d'une politique migratoire digne, des axes stratégiques de gestion de ses flux migratoires et de ses ressources humaines. À côté de ces déplacements⁵⁴⁰

⁵³⁷ DORÉ G. (1999). *Migration des Enseignants et Échec Scolaire à Liancourt (1986-1996)*, Mémoire de licence en sociologie, Faculté d'Ethnologie de l'Université d'État d'Haïti, Port-au-Prince.

⁵³⁸ PAUL B. (16 oct. 2008). Migration et pauvreté en Haïti : impacts économiques et sociaux des envois des fonds sur l'inégalité et pauvreté ?, Groupe d'Économie et Développement du Laboratoire d'Analyse et de Recherche Économiques- Économie et Finance Internationale, Université Bordeaux 4.

⁵³⁹ LOUIS-JUSTE J.- A. (15 février 2005). La praxis de la solidarité : base pour une philosophie haïtienne de l'éducation, [en ligne] http://www.medialternatif.org/alterpresse/imprimer.php3?id_article=2244, consulté le 7 mars 2009.

⁵⁴⁰ DORÉ Guichard (1996). «La question haïtienne en République Dominicaine », Dans Le Nouvelliste. Port-au-Prince

massifs et désordonnés, mettant à jour la faiblesse du pays pour absorber et insérer économiquement les jeunes qu'il a formés, Haïti a subi un embargo économique dévastateur, connu des crises politiques multiformes⁵⁴¹ et des destructions énormes d'emplois⁵⁴² sans compensation. Ces facteurs ne sont pas sans conséquence sur la contraction des activités économiques, la décapitalisation accélérée de la paysannerie et la vulnérabilisation de certaines couches populaires en milieu urbain. Les immigrants⁵⁴³ haïtiens sont fortement concentrés aux États-Unis. Selon l'Ambassadeur américain en poste à Port-au-Prince, il y avait, en 2003, un million d'Haïtiens en situation régulière aux États-Unis. La plupart de ces expatriés, ayant adopté la nationalité américaine et fréquenté l'université et acquis des expériences aux États-Unis, veulent participer à la vie politique du pays. Leurs demandes sont systématiquement rejetées par les autorités haïtiennes prétextant qu'Haïti ne reconnaît pas la double nationalité⁵⁴⁴. Ils font des pressions à ce que les autorités puissent modifier la Constitution de 1987 qui n'admet pas et ne reconnaît pas la double nationalité. Ils considèrent leur écart du jeu politique national comme la perpétuation des politiques d'exclusion instaurées dans le pays depuis 1806. Il est à noter que la plupart des expatriés ayant acquis la nationalité américaine ont été formés pendant plus de 20 ans avec l'argent du contribuable haïtien. Le débat sur la double nationalité est toujours en cours. Comme l'a fait la République Dominicaine, l'Etat haïtien a intérêt à reconnaître la double nationalité afin de stimuler les investissements des fils des expatriés dans les secteurs porteurs de l'économie notamment le tourisme.

17.11 Un rapport difficile avec le temps

En observant les fondamentaux de l'économie haïtienne au cours de ces 25 dernières années, on peut aboutir à la conclusion que le trébuchement et la perte du pouvoir attractif du pays sont irréversibles si l'on fonde l'analyse sur le rapport que les élites dirigeantes de l'après Duvalier -appelées génération 86 ou les quatre-vingt-sixards- entretiennent avec le temps. Ce quart de siècle, dominé par les quatre-vingt-sixards, est marqué par des soubresauts et des périodes extrêmement difficiles où l'État haïtien a présenté tous les symptômes d'un État en faillite et confiant l'essentiel de ses fonctions régaliennes à la communauté internationale.

⁵⁴¹ DORÉ G (2002). Problèmes Socioéconomiques et Démocratie en Haïti, Mémoire de Maîtrise en Sciences du Développement, Faculté d'Ethnologie de l'Université d'État d'Haïti, Port-au-Prince.

⁵⁴² Commission Économique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (CEPAL). (2005). Emploi et Pauvreté en Milieu Urbain en Haïti.

⁵⁴³ SOUFFRANT C. (1974). *Les Haïtiens* aux États-Unis, Institut National d'Études Démographiques, (Migration), 29^{ème} année, pp. 133-146.

⁵⁴⁴ Le gouvernement a créé un Groupe de Travail sur la Constitution (GTC) qui a remis son rapport le 9 juillet 2009. Dans son rapport, le GTC a recommandé la reconnaissance de la double nationalité. Ledit rapport attend d'être voté par le Parlement.

Privilégiant la politique politicienne sur les questions essentielles qui conditionnent le développement économique du pays, la génération de 1986 entretient un rapport difficile avec le temps tout en refusant de prendre des mesures pour aménager l'espace national et sécuriser la population. Les quatre-vingt-sixards ont préféré l'attente à l'action, la dimension cyclique du temps à sa dimension longitudinale. Les crises cycliques (politique, économique) des 25 dernières années débouchent sur une crise environnementale qui met en péril le fondement de l'État et hypothèque l'avenir d'une bonne partie de la population. Aujourd'hui, inventer l'avenir et maîtriser un horizon temporel paraissent comme des projets chimériques pour certains citoyens habitués à des crises et des transitions⁵⁴⁵ politiques qui n'en finissent pas. On dirait que la pesanteur de l'histoire, dans le sens diachronique du terme, condamne les nationaux à contempler l'acte héroïque de 1804, à vivre dans le passé et à exclure le futur dans leurs projets. La marche de l'histoire avec grand 'H' s'est-elle arrêtée dans le pays? La maîtrise du temps est essentielle dans le processus de développement. La dégringolade du pays au cours de ces 25 dernières années a un impact négatif sur l'industrie du tourisme. Sortir de ce cycle temporel marqué par des problèmes énormes c'est accepter la dimension longitudinale du temps et admettre que le temps passe, les mois reviennent mais ne se ressemblent pas et que les projets de développement notamment dans le secteur du tourisme doivent s'inscrire dans une logique temporelle longitudinale et non cycle.

17.12 Impliquer les universitaires dans la recherche des solutions

Le pays obtient des notes peu prestigieuses dans la quasi-totalité des études et comparaisons internationales. Ces notes peu élogieuses influencent négativement le pouvoir attractif du territoire national. Un territoire qui n'est pas attractif a de sérieuses difficultés pour retenir et attirer de nouvelles entreprises. L'attractivité est, de nos jours, un élément important de la politique de développement économique. Donc, il revient aux responsables, aux citoyens et à la société civile de faire tout ce qui est nécessaire pour rendre le pays attractif et le mettre sur les voies du progrès.

Les études des universitaires haïtiens sur les questions stratégiques et économiques d'intérêt national sont pratiquement inexistantes. La littérature sur l'appareil national de sécurité et sur les divers paramètres influençant le climat d'insécurité dans le pays se fait toujours attendre. Les universitaires haïtiens semblent laisser le champ de la réflexion sur la

⁵⁴⁵ DUMAS P.-R. (2008). *Cette transition qui n'en finit pas, tome IV. Le premier mandant du président René Préval*, l'Imprimeur II, Port-au-Prince.

police nationale aux organisations de droits de l'homme. Le pays connaît des problèmes de sécurité et paraît victime d'une opération d'intelligence économique⁵⁴⁶ qui entrave la reprise et la viabilité des activités économiques. Dans ces conditions, un sommet université/entreprise serait important afin de faire la lumière sur les diverses opérations d'intelligence économique dont est victime le pays. Aujourd'hui, l'on ne peut pas parler de développement économique sans l'existence des espaces de rencontre entre les centres de formation et les entreprises, sans la mise en place des structures de veille économique et stratégique sans l'insertion et la spécialisation des territoires dans un secteur ou une filière de l'activité économique. La reprise des activités touristiques exige non seulement une gestion efficace de l'image du pays à l'étranger mais également un partenariat entre les centres de formation et les entreprises touristiques en vue de créer des synergies nécessaires à la promotion de l'industrie du tourisme.

⁵⁴⁶ DORÉ G. (10-11 juin 2008). « Des axes stratégiques pour sécuriser une population angoissée » dans, *Le Matin*, no 33007, Port-au-Prince, Haïti.

Chapitre XVIII : Pour la renaissance de l'industrie touristique

18.1 Travailler en réseau pour s'insérer dans le marché touristique régional

Les unités touristiques haïtiennes ne pourront avoir une part significative du marché caribéen du tourisme si elles n'établissent pas entre elles des liens de coopération et ne s'organisent pas en réseau. «*Les entreprises ne peuvent plus assumer seules la complexité des différentes actions qu'elles doivent mener pour demeurer compétitives*»⁵⁴⁷ dans un environnement mouvant et complexe où les facteurs qui favorisent la croissance sont de plus en plus immatériels. Les entreprises nationales n'ont pas intérêt à choisir les voies périlleuses et coûteuses. Pour gagner, elles doivent mutualiser leurs forces et développer la logique de projet et entrer dans une dynamique partenariale saine et efficace. Les études⁵⁴⁸ du ministère du Tourisme ont montré la faiblesse des entreprises touristiques haïtiennes dans des domaines indispensables à leur croissance (formation, marketing, recherche). Elles doivent mutualiser leurs moyens et trouver des mécanismes pour assurer leur compétitivité. Certaines activités, «*comme la recherche et le développement (R&D), l'innovation, la recherche en marketing et la formation, doivent être mutualisés au niveau d'un territoire*»⁵⁴⁹. Pour les petites unités touristiques nationales ces coûts représentent une charge importante qu'elles ne peuvent pas en assurer toutes seules. Travailler en réseau peut leur permettre de développer leurs capacités organisationnelles⁵⁵⁰, tisser et développer des liens partenariaux, avoir des ressources mutualisées susceptibles d'accélérer leur renforcement structurel et stimuler leur interactivité.

L'identification et l'établissement des axes de coopération peuvent permettre aux entreprises touristiques nationales d'accéder à certaines données et utiliser judicieusement les informations économiques, juridiques et politiques impactant la branche. Aujourd'hui, la collecte des informations de nature juridique est très importante pour l'évolution des entreprises touristiques dans un contexte régional marqué par des pratiques commerciales d'un genre particulier. En effet, les études⁵⁵¹ conduites par certaines organisations internationales mettent en évidence le tourisme sexuel et le trafic d'enfant présents dans la région caribéenne. L'organisation Internationale du Travail (OIT) et le Programme International pour

⁵⁴⁷ IACONO, G. (2008). *Gestion des ressources humaines. Cinq défis pour l'avenir*, 2^{ème} Édition, Gualino éditeur, Lextenso éditions, Paris, p.184.

⁵⁴⁸ Secrétairerie d'État du Tourisme (1996). *Plan Directeur du Tourisme*, op. cit.

⁵⁴⁹ IACONO, G. (2008). *Ibid.*, p. 184.

⁵⁵⁰ DORÉ G. (2005). *Élaboration d'un plan de formation et des axes stratégiques pour le renforcement des capacités organisationnelles de la fédération des étudiants-universitaires haïtiens de France*, mémoire DESS, Université Paris XII.

⁵⁵¹ UNICEF/ OIM (2002). *Trafic des enfants haïtiens vers la République Dominicaine*, Port-au-Prince.

l'Éradication du Travail des Enfants (IPEC) dans leurs études⁵⁵² font état de l'exploitation sexuelle des mineurs à des fins commerciales dans plusieurs pays de la région (République Dominicaine, Panama, Costa Rica, Haïti). Ces études soulignent l'implication des entreprises prestataires des services touristiques dans la prostitution des mineurs :

« Les lieux où se pratique l'exploitation sexuelle des mineurs à des fins commerciales observés au cours de cette étude, correspondent à tous ceux signalés dans différentes études : lieux où généralement se réunissent les enfants dans et de la rue, certains quartiers populaires, des zones récréatives, des quartiers où existent des activités nocturnes : restaurants, bars, discothèques, comme certains quartiers de Pétiion-Ville »⁵⁵³

La pérennité d'une entreprise touristique va de soi avec la sauvegarde de son image. Les entreprises de services touristiques, se livrant à l'exploitation sexuelle et à la traite des enfants, encourent des risques énormes. Le Code pénal haïtien en ses articles 278, 279, 280 sanctionne toute personne qui se livre à des activités illicites ou coupables d'outrage public à la pudeur, d'attentat ou viol tenté avec ou sans violence. La personne coupable d'un acte attentatoire à la pudeur en excitant, facilitant, exploitant habituellement la débauche de la jeunesse et des enfants est sanctionnée par le Code pénal⁵⁵⁴. Haïti a signé la Convention⁵⁵⁵ Internationale sur les Droits de l'Enfant. Cette convention, ratifiée par le Décret du 23 décembre 1994, stipule son article 34 :

« Les États parties s'engagent à protéger l'enfant contre toutes les formes d'exploitation sexuelle et prennent en particulier toutes les mesures appropriées pour empêcher que

- 5) des enfants ne soient pas incités ou contraints à se livrer à une activité sexuelle illégale ;*
- 6) que des enfants ne soient exploités à des fins de prostitution ou autres pratiques sexuelles illégales. »*

⁵⁵² ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL/ PROGRAMME INTERNATION POUR L'ÉRADICATION DU TRAVAIL DES ENFANTS (2003). Étude exploratoire sur l'exploitation sexuelle des mineurs à des fins commerciales, Genève.

⁵⁵³ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL/ PROGRAMME INTERNATION POUR L'ÉRADICATION DU TRAVAIL DES ENFANTS (2003). Op. cit., p. 85.

⁵⁵⁴ VANDAL J. (s.d.). Code pénal haïtien, mis à jour.

⁵⁵⁵ MINISTÈRE DE LA JUSTICE/PNUD (2001). Index chronologique de la législation haïtienne 1804-2000, Port-au-Prince.

Des informations mettant en cause certaines entreprises dans les activités liées à l'exploitation sexuelle des mineurs à des fins commerciales, si ces pratiques ne sont pas lourdement sanctionnées, peuvent avoir des impacts répulsifs pour certains clients soucieux et respectueux des droits des enfants et de la dignité de la personne humaine. En ce sens, les associations patronales, si elles veulent assurer la reprise du tourisme national, doivent établir un code déontologique et une charte de qualité en vue de préserver les sites susceptibles d'être souillés par des pratiques criminelles et condamnées pas la loi. Il y va de la viabilité de l'entreprise touristique nationale de proscrire la traite et l'exploitation sexuelle des mineurs dans leurs locaux.

18.2 Une réaction tardive

Depuis le départ de Duvalier en 1986, Haïti est présentée de façon négative dans la presse internationale. Face à ces attaques qui contribuent à anéantir l'industrie touristique nationale, l'État ne réagit pas à temps en mettant en place une opération de contre-offensive. Sa réaction tardive ne fut manifestée qu'en 1995 avec le plan directeur du tourisme, mais les lignes directives exprimées dans ce plan n'ont été mises en exécution que partiellement. Il est vrai que « *la mise en place d'une contre-offensive suppose un délai suffisamment long* »⁵⁵⁶ lorsqu'on est surpris d'une campagne publicitaire agressive mais en attendant d'organiser cette contre-offensive, la puissance publique et les industriels haïtiens du tourisme devaient penser « *à investir d'une manière permanente dans les activités de promotion de manière à éviter l'effet de surprise* »⁵⁵⁷. Or ça n'a pas été le cas. Entre-temps, la République Dominicaine, tenant compte des gains potentiels qu'elle a tirés de ses opérations de communication, poursuit sa campagne de promotion au point que ce pays devient la première destination touristique de la Caraïbe.

Avec l'intérêt que semblent manifester les entrepreneurs de l'Amérique du nord pour le marché haïtien, les unités touristiques haïtiennes, si elles veulent s'adapter à l'économie de la région, doivent développer des stratégies leur permettant de passer d'une lecture superficielle de l'information à une logique stratégique de l'information. Elles ont intérêt à utiliser rationnellement les données dont elles disposent afin qu'elles puissent devenir un outil de développement économique et un instrument de promotion et de protection de leurs intérêts

⁵⁵⁶ GOSSE B. et al. (1989). *Économie managériale*, Montchrestien, Paris, p. 287.

⁵⁵⁷ GOSSE B. et al. (1989). *Ibid.*, p. 287.

18.3 Dynamiser l'économie touristique nationale

Dynamiser les entreprises touristiques nationales exige qu'elles développent leurs capacités d'anticipation, ciblent des segments de marché et deviennent des entreprises innovantes pour pouvoir reprendre la place qu'elles occupaient dans la région avant la grande crise des années 1980. Elles doivent innover, moderniser leurs structures et se mettre en position pour vaincre la pesanteur de l'immobilisme entravant le développement de l'économie nationale. Elles sont dans l'obligation de prouver qu'elles peuvent passer du statut d'entreprises traditionnelles et familiales au statut d'entreprises dynamiques, modernes et innovantes en recourant aux compétences des sciences connexes au tourisme. Ici, qualifiée d'entreprise innovante ne résulte pas de l'achat de quelques ordinateurs, de connexion au réseau d'Internet ou se munir de quelques gadgets de la modernité. L'innovation est un changement réel et perceptible à tous les niveaux de l'entreprise. Elle est perçue comme le fondement de toute initiative conduisant à la prospérité et au progrès. « *L'innovation constitue le fondement de l'acte d'entreprendre, en ce sens qu'elle impulse et permet de gérer des idées nouvelles en organisant, produisant, distribuant et conservant de la valeur.* »⁵⁵⁸ Elle fait partie de la dynamique entrepreneuriale⁵⁵⁹ et constitue une réponse mesurée à la concurrence. « *L'innovation n'a pas d'objectif précis. Elle relève d'une stratégie défensive visant à se positionner sur la courbe d'expérience.* »⁵⁶⁰ En tant que « *moteur de l'entrepreneuriat* »⁵⁶¹, l'innovation doit permettre aux entreprises d'utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la production et la commercialisation des produits touristiques. On comprend dès lors que les entreprises nationales qui veulent être dynamiques doivent innover, s'inscrire dans un processus de changement, exploiter rationnellement « *les caractéristiques et les sources d'avantage concurrentiel du secteur* »⁵⁶², développer de nouveau rapport avec l'environnement et maîtriser les informations économiques collectées par les pouvoirs publics et les organismes privés. « *La dynamique de changement et de l'innovation est au cœur de toute structure qui est soucieuse de son avenir.* »⁵⁶³ Concrètement, innover dans le champ du tourisme en Haïti peut consister à :

⁵⁵⁸ OKAMBA E. (2007). « Entrepreneuriat, innovation et performances des entreprises mondialisées : cas de l'industrie manufacturières », in MAYOUKOU C., RATSIMBAZAFY C. (2007). (Sous la direction de), *Entrepreneuriat et innovation*, L'Harmattan, Paris, p. 155.

⁵⁵⁹ MAYOUKOU C., RATSIMBAZAFY C. (2007). (Sous la direction de), *Entrepreneuriat et innovation*, L'Harmattan, Paris.

⁵⁶⁰ VICERIAT P., TREBOUL J-B. (mars 2003). Direction du tourisme. Département de la stratégie, de la prospective, de l'évaluation et des statistiques. Bureau de la stratégie, de l'évaluation et des statistiques. *Innovation technologique dans les produits et service touristique*, Conseils Loisirs Europe, p. 82.

⁵⁶¹ OKAMBA E. (2007). *Op. cit.*, p. 153.

⁵⁶² RIVET P. et LÊ P. (2007). *Piloter et réussir l'innovation en entreprise*, Laurent du Mesnil Éditeur, Paris, p. 95.

⁵⁶³ DORÉ G. (2005). *Op. cit.*, p. 68.

- 1- offrir de nouveaux services en exploitant rationnellement les ressources et potentialités locales ;
- 2- améliorer les infrastructures et les installations touristiques ;
- 3- offrir des services de qualité, trouver un bon rapport qualité/prix ;
- 4- mobiliser efficacement les différentes entités de l'entreprise pour la rendre performante, proactive et réactive selon les besoins ;
- 5- trouver les synergies en vue de « créer, définir et sélectionner un portefeuille de projets de développement capable d'engendrer des produits et des processus meilleurs. »⁵⁶⁴

Évoluées sur un marché concurrentiel, les entreprises touristiques haïtiennes doivent développer leurs capacités afin qu'elles puissent avoir une lecture réaliste de l'environnement économique, « analyser l'attractivité actuelle mais aussi potentielle »⁵⁶⁵ de leur secteur, déterminer les opportunités et les menaces auxquelles elles s'exposent. L'insertion des entreprises nationales dans un environnement régional où la culture du résultat devient la norme, exige de leurs dirigeants l'application d'un management flexible et réactif à fin de permettre aux structures et unités touristiques de faire face à la pression concurrentielle, réduire les coûts, comprendre et exploiter les données de l'environnement, « innover techniquement (...) et se développer »⁵⁶⁶. Ce qui demande aux chefs d'entreprise d'avoir non seulement la volonté manifeste d'innover mais également ils doivent être en mesure d'élaborer des combinaisons entre les ressources de leurs unités et les ressources naturelles, historiques et artistiques du pays pour pouvoir réagir aux contraintes et saisir les opportunités qui se présentent à leurs organisations. Dans la vie d'une entreprise, comme l'ont fait remarquer Lebailly et Simon « tous les événements comprennent à la fois des risques mais aussi, à poids égal, des opportunités »⁵⁶⁷.

Les entreprises haïtiennes du tourisme ne peuvent plus continuer à faire semblant qu'elles comprennent les menaces de l'environnement alors qu'elles ne prennent pas des mesures à la hauteur de ces menaces. La chute du pays dans le palmarès touristique de la région est le témoin d'une anomalie qui a trop duré. Le pays possède tous les atouts naturels pour

⁵⁶⁴ GAUTHIER F. (2003). *Pilotage des projets de conception et développement de produits nouveaux*, Economica, Paris, p. 63.

⁵⁶⁵ HELFER (J.-P), KALIKA M., ORSONI J. (2006). *Management. Stratégie et organisation*, Vuibert, Paris, p. 80.

⁵⁶⁶ GUITTET A. (1994). *Développer les compétences par une ingénierie de la formation*, ESF, éditeur, Paris, p. 12.

⁵⁶⁷ LEBAILLY M., SIMON A. (2004). *Anthropologie de l'entreprise. Gérer la culture comme un actif stratégique*, Pearson Éducation, p. 29.

occuper une place de choix dans la compétition régionale. L'essentiel pour les entreprises touristiques haïtiennes est de capitaliser leurs forces (culture, positionnement géographique) et diminuer leurs faiblesses (infrastructures) pour mieux jouer avec les données de l'environnement. «*L'analyse environnementale est spécialement utile pour augmenter l'efficacité de l'entreprise.*»⁵⁶⁸ Les entrepreneurs haïtiens du tourisme ne peuvent pas faire prospérer leurs unités s'ils ne composent pas avec les variables constituant l'environnement national et régional dans lequel ils évoluent.

⁵⁶⁸COHEN C. (2004). *Veille et intelligence stratégiques*, Lavoisier, Paris, 71.

Chapitre XIX : Les facteurs intrinsèques au tourisme caribéen

19.1 Tourisme caribéen : progrès et limite

Les facteurs immatériels et relationnels, enracinés et construits à travers le temps et perçus jusqu'à récemment comme obstacles majeurs au progrès, ont permis aux économies insulaires caribéennes de surmonter les contraintes physiques et naturelles faites d'isolement, d'éloignement, d'exiguïté spatiale, d'exposition aux cyclones et aux catastrophes naturelles, pour se faire classer parmi les économies touristiques les plus compétitives du monde. Ces contraintes, qui ne sont pas minces, auraient pu les condamner, selon certains auteurs⁵⁶⁹, à demeurer sur une trajectoire de croissance basse. La transformation des handicaps naturels en atouts économiques et le passage des potentialités touristiques en productions touristiques rentables ont débuté, dans la Caraïbe, en Haïti avec la célébration du bicentenaire de la fondation de la ville de Port-au-Prince en 1949. Mais l'effort qui s'était déployé pour convertir les handicaps naturels en succès économique ne dépasse pas 37 ans (1949-1986) soit moins de deux générations d'Haïtiens. Car, ce pays qui était le fer de lance du tourisme caribéen, faute de la mise en application des mesures de redressement économique, de réformes institutionnelles et d'animation économique du territoire, a vu décliner son industrie au point que dans certaines études⁵⁷⁰ sur le tourisme dans la région, le nom d'Haïti n'est même pas mentionné. La décroissance de l'industrie du tourisme s'est accompagnée, il faut le reconnaître, de l'effondrement de l'autorité de l'État⁵⁷¹ et de certaines institutions morales et sociales.

19.2 Le tourisme caribéen et les événements du 11 septembre 2001

Les pays de la Caraïbe, faisant du tourisme l'un des secteurs prioritaires de leur développement économique, ont su exploiter la nouvelle donne mondiale d'après 11 septembre 2001. Les événements du 11 septembre, qui ont porté les États-Unis à modifier profondément leurs relations avec le reste du monde, ont eu des impacts sur les économies insulaires. Au lendemain de la catastrophe de World Trade Center à New York, le nombre de touristes visitant les pays de la région a substantiellement augmenté. De 3,5 millions de visiteurs en 1970 et 11,4 millions en 1990, les arrivées des touristes internationaux dans la région ont

⁵⁶⁹ LALIME T. (26/06/2008). « L'industrie de croisière dans la Caraïbe : facteur de développement ou pâle reflet de la mondialisation ? », dans Le Matin, Port-au-Prince, www.lematinhaiti.com, consulté le 27 juin 2008.

⁵⁷⁰ Organisation Mondiale du Tourisme (2007). Faits saillants du tourisme, édition 2007, [en ligne] <http://www.unwto.org>

⁵⁷¹ LACAZE A. (nov. 2007). La police de la Souveraineté : un clergé de l'État, École Polytechnique, thèse de doctorat. Domaine : Économie et sciences sociales. Spécialité : gestion. <http://imprimerie.polytechnique.fr/Thèses/files/Lacaze.pdf>, consulté le, le 28 juin 2008.

atteint 19,4 millions de touristes en 2006. L'Organisation Mondiale du Tourisme (OMT) a estimé, en 2006, le chiffre d'affaire du tourisme international de la région à 22,1 milliards de dollars américains, soit une multiplication des recettes par deux en l'espace d'une décennie. Même si le nom d'Haïti n'est pas figuré dans la plupart des rapports rédigés sur l'industrie touristique régionale « *on assiste à des changements au niveau de ce secteur. Le nombre de croisiéristes a récemment augmenté de 7,15% et les séjours touristiques ont connu une hausse de 163%, entre 2006 et 2007* »⁵⁷². Ces chiffres restent en deçà de la capacité et des potentialités touristiques du pays.

19.3 Des facteurs favorisant le tourisme caribéen

Les industriels, opérant dans le tourisme régional et ayant accès aux informations économiques liées aux tendances du marché touristique mondial, ont su profiter des nouvelles données géopolitiques et géoéconomiques de l'après 11 septembre 2001 en vue d'améliorer la performance de leurs entreprises. Ces dernières ont reçu un nombre plus élevé de touristes et augmenté leurs chiffres d'affaires. De 11,4 millions en 1990, le nombre d'arrivées de touristes internationaux dans la région s'est stabilisé à 18,8 millions pour la seule année 2005, soit une progression de 65%. Après les événements du 11 septembre 2001, la Caraïbe est devenue l'une des destinations touristiques privilégiées des touristes en provenance de l'Amérique du Nord. Plusieurs raisons plaident en faveur du tourisme caribéen.

19.3.1 Des facteurs religieux

Sur le plan religieux, le christianisme est la religion dominante des pays de la zone. Grâce au maillage spirituel des territoires opéré par ses différentes variantes confessionnelles, le christianisme est présent dans toutes les villes de la Caraïbe. Le catholicisme conserve sa place culturelle historique au niveau des classes moyennes et des élites et rythme le calendrier festif local à travers les fêtes patronales des communes. Même si la carte religieuse de la région s'est modifiée au cours de ces 30 dernières années sous l'emprise des églises évangélistes venues des États-Unis d'Amérique du Nord qui dominent la vie religieuse dans les quartiers populaires et dans les zones rurales, le catholicisme garde encore son rang dans l'ordre protocolaire et religieux des pays concordataires et participe, à travers ses écoles et universités, à la formation des élites locales. Plusieurs villes de la région caribéenne s'identifient à un

⁵⁷²Haïti Press Network (28/04/2008) « L'idée de supprimer le ministère du Tourisme serait absurde ». [en ligne], <http://www.haitipressnetwork.com>, consulté le 28 août.

personnage mythique du catholicisme (Saint) qui est en même temps le patron de ces villes. À l'occasion des fêtes patronales, des groupes musicaux animent des soirées dansantes et donnent ainsi plus d'éclat aux activités et manifestations culturelles entourant la fête religieuse. Des pèlerins étrangers et nationaux font le déplacement soit pour remercier le patron spirituel de la ville suite à une demande exaucée, soit pour solliciter son aide pour les jours à venir. Des touristes nord-américains et européens, en quête de loisir et de spectacle, font souvent le déplacement pour participer aux activités socioculturelles accompagnant les fêtes patronales dans les villes caribéennes.

19.3.2 Des facteurs géopolitiques et de proximité

Depuis la formulation de ce qu'il convient d'appeler la doctrine de Monroe⁵⁷³ se résumant dans cette phrase nominale « l'Amérique aux Américains », les États-Unis se considèrent comme seuls vrais Américains et exercent politiquement et militairement des influences sur la plupart des pays de la Caraïbe et de l'Amérique latine. L'influence américaine⁵⁷⁴ est présente au sein de l'Organisation des États Américains (OEA) et ressentie même au sein de pays membres de la CARICOM. Les pays de la Caraïbe sont situés à quelques centaines de Kms du grand voisin du Nord. Cet effet de proximité est visible même dans le traitement des informations des journaux locaux. Le touriste américain et/ou occidental qui est dans la Caraïbe se sent plus ou moins chez lui. Il a accès à des informations et les médias locaux lui donnent des informations en temps réel de ce qui se fait dans les principales villes du monde et dans le centre politique mondial : Washington. Aujourd'hui, le journal *The Miami Herald* est le quotidien le plus lu de la Caraïbe. Pour les Américains, la Floride est la capitale de la Caraïbe et de l'Amérique latine. Cette reconnaissance symbolique se joint à des faits linguistiques. L'espagnol, le créole et le français après l'anglais sont les langues les plus parlées dans l'État de Floride. Lors des dernières élections présidentielles de 2008, des

⁵⁷³ James Monroe président des États-Unis d'Amérique, dans un message qu'il a adressé au Congrès américain le 2 décembre 1823 dont le contenu visait les Européens, a fixé les lignes de la politique extérieure des États-Unis. La doctrine de Monroe part du principe : 1- le continent américain est fermé à toute nouvelle entreprise coloniale européenne ; 2- toute intervention européenne sur le continent américain est considérée comme la manifestation d'une attitude inamicale à l'égard des États-Unis ; 3- Les États-Unis n'interviendront pas dans les affaires européennes. « Aux Européens, le vieux continent, aux Américains le Nouveau Monde » extrait du discours du président Monroe cité par le professeur François-Georges Dreyfus dans : La doctrine de Monroe, un impérialisme masqué, [en ligne], Dreyfus F.-G. La doctrine de Monroe, un impérialisme masqué, [en ligne], http://www.clio.fr/BIBLIOTHEQUE/la_doctrine_de_monroe_un_imperialisme_masque.asp, consulté le 6 décembre 2008.

⁵⁷⁴ Sur les injonctions des États-Unis, Cuba a été exclue en 1962 de l'organisation hémisphérique et ne fait pas partie jusqu'à présent de la CARICOM.

bulletins de vote ont été imprimés dans ces quatre langues. Le lobby latino, notamment cubain, est très puissant dans l'État de Floride.

19.3.3 Des facteurs de sûreté

Aucun membre ou groupe appartenant au terrorisme international n'a été identifié dans la zone. Aucun attentat terroriste aux ramifications internationales n'a été commis dans la région. L'insularité, l'exiguïté des territoires de la Caraïbe et la nature des sociétés qui sont des sociétés d'interconnaissance semblent limiter les possibilités pour qu'un criminel extérieur aux communautés locales puisse avoir des lieux d'entraînement et construire des infrastructures à finalité terroriste. De plus, la base militaire de Guantanamo et le Commandement sud de l'armée américaine dont le siège se trouve en Floride semblent constitués un gage de sûreté et de quiétude d'esprit pour les touristes nord-américains. Les problèmes rencontrés, jusqu'à présent dans la région, sont des problèmes liés à la drogue et aux conflits politiques.

19.3.4 Des facteurs historiques

Tous les pays de la région sont des anciennes colonies des puissances européennes. Ils ont des monuments et sites attirant les amateurs et connaisseurs des lieux de mémoire. L'histoire de la région est liée à l'histoire de la rencontre de trois continents à travers le commerce triangulaire (Europe, Afrique, Amérique). Des vestiges et monuments datant de l'époque coloniale et des lieux de mémoire constituent des atouts pour la région pour le développement du tourisme de la mémoire et de la découverte.

19.3.5 Du naturel au culturel

Baignés dans la mer des Caraïbes, les pays de la région offrent à leurs visiteurs la possibilité de dépaysement et d'exotisme dans un cadre généralement lié au paysage et aux tropiques : climat tropical idéal : vue sur la mer, plage turquoise, soleil, sport nautique, sable, etc. Visiter la Caraïbe, permet à un touriste occidental d'immerger dans une culture riche et vivante qui a su garder des traits culturels des civilisations précolombiennes. Visiter la Caraïbe, c'est choisir d'être en contact et immerger dans une langue créole née d'une parfaite symbiose des langues africaines, européennes et précolombienne. Visiter la Caraïbe, c'est choisir de comprendre le créole comme élément culturel cimentant l'unité régionale en tant qu'expression d'un héritage partagé qui a su résister aux assauts du temps et au marquage des frontières politiques. Visiter la Caraïbe, c'est choisir de déguster la cuisine créole, c'est se reposer sous

les pailotes, c'est apprécier les divers rites régionaux et vivre la culture caribéenne dans ses expressions les plus diverses.

19.3 Les pouvoirs publics au service du développement touristique

Les industriels du tourisme sont aidés par les pouvoirs publics qui participent à la formation du personnel, aménagent certains sites touristiques, construisent les infrastructures et réalisent des campagnes de promotion à l'étranger. Les pouvoirs publics, comme entité détenant des informations diverses, organisent et mettent à la disposition des entrepreneurs des informations économiques pertinentes. Les données collectées et analysées permettent aux professionnels d'avoir et de détenir des connaissances sur les caractéristiques des publics (demande) pour pouvoir offrir des services de qualité (offre) et assurer la pérennité de leurs entreprises (rentabilité) « *au milieu des concurrents qui poursuivent le même objectif* »⁵⁷⁵.

19.4 Une activité rentable pour les pays qui se donnent les moyens

Les pays de la Caraïbe, qui exploitent les données économiques liées au tourisme et qui font des investissements tant publics que privés pour faire de la région l'un des trois principaux bassins touristiques de la planète, ont vu leurs recettes augmenter. De \$ 740 millions en 1994, les recettes touristiques de la Jamaïque sont passées de \$ 1.333 millions en 2000 pour se positionner à \$1.915 millions en 2005, soit une progression de 158,8% par rapport à 1994. Encaissant la somme de \$890 millions en 1994, la République Dominicaine a vu passer ses rentrées touristiques de \$2.918 millions en 2000 pour se stabiliser à \$ 3.508 millions en 2005, soit une augmentation de l'ordre de 294,2% en prenant 1994 comme année de base. Avec un chiffre de \$243 millions en 1994, les recettes touristiques internationales de Cuba sont passées à \$1.756 millions en 2000 pour atteindre la somme de \$1.915 millions en 2005, soit une appréciation de l'ordre de 688,1% par rapport à 1992. Les recettes touristiques internationales tendent vers la hausse au cours de ces dernières années, sauf la Martinique qui a accusé un déficit de \$11 millions en 2004 par rapport à l'année 2000 (Tableau 35).

Avec un chiffre d'affaires estimé à \$22 milliards en 2000, le tourisme « *s'affirme donc comme une activité primordiale pour la plupart des économies de la région* »⁵⁷⁶. Les emplois

⁵⁷⁵ De REMUR, D. B. (2006). *Ce que intelligence économique veut dire*, Éditions d'organisation, Paris, p. 26.

⁵⁷⁶ DEHOOME (Dehoorne) O., NICOLAS (Nicolas) F. et SAFFACHE (Saffache) P. (3/2007). « *Pour un tourisme durable dans la Grande Caraïbe* », Études caribéennes, Varia, [En ligne], mis en ligne le 15 avril 2008, <http://etudescaribeennes.revues.org/document613.html>, consulté le 21 juin 2008.

directs créés par les activités touristiques sont évalués à 2,5 millions⁵⁷⁷ contre 400.000⁵⁷⁸ en 1990.

Les recettes et nombre de touristes ayant visité la région semblent rester stables en 2008 malgré la crise économique et financière mondiale. «*En 2008, la région a accueilli 19,5 millions de touristes pour des recettes s'élevant à plus de 22 milliards de dollars américains.*»⁵⁷⁹. La République Dominicaine, première destination touristique de la région, a enregistré 4.139.300 de touristes et des investissements directs étrangers pour plus de 10 milliards de dollars américains en 2008.

19.5 Une économie extravertie

Les chiffres d'affaires et le nombre de touristes enregistrés dans certains pays peuvent faire rêver les professionnels des unités touristiques haïtiennes confrontées à la concurrence des principales entreprises touristiques caribéennes dont les capitaux sont contrôlés à plus de 60% par les investisseurs internationaux. Le discours dominant en Haïti est qu'il faut créer les conditions pour relancer l'industrie touristique, désenclaver les sites et lieux de mémoire, faire appel aux investisseurs internationaux pour mettre en valeur et exploiter le potentiel touristique du pays. Si l'apport en capital des investisseurs internationaux paraît nécessaire pour assurer le développement et la promotion du tourisme haïtien, il est aussi important que l'on puisse éviter l'économie extravertie engendrée par le développement touristique dans certains pays de la Caraïbe. Haïti, pour ne pas reproduire le schéma du développement touristique inapproprié que connaissent certains pays de la région, est dans l'obligation de faire une gestion intégrée de ses diverses ressources naturelles, éviter «*des mesures inadaptées à la réalité locale*»⁵⁸⁰, encourager l'écotourisme, le tourisme responsable et le tourisme intérieur.

« En l'état actuel, les logiques économiques de la région s'inscrivent dans un long processus de dominations d'externalités, du système des plantations à la conversion au tourisme. Le tourisme vient donc à la rescousse des économies de plantation en difficulté. Les mécanismes de développement en faveur du

⁵⁷⁷ World Travel and Tourism Council cité par DEHOOME O., NICOLAS F. et SAFFACHE P. (3/2007). Ibid

⁵⁷⁸ Gayle & Goodrich cité par DEHOOME O., NICOLAS F. et SAFFACHE P. (3/2007). Ibid.

⁵⁷⁹ DERAMEAUX JR. C. (16/04/2009). Haïti : le ministère du Tourisme présente son deuxième bulletin de statistique du tourisme, [en ligne] http://news.caribseek.com/Haiti/Haiti_Press_Network/article_75821.shtml, consulté le 26 avril 2009.

⁵⁸⁰ NAKHLA M. (19/01/2007). De la gestion intégrée comme doctrine à l'intégration comme défi de gestion, École des Mines de Paris, thèse de doctorat. Spécialité : gestion, p. 25. http://pastel.paritech.org/3040/01/thèse_grandgirad.pdf

tout tourisme s'inscrivent dans le prolongement du cycle des plantations : économies extraverties, contrôle des marchés par des groupes transnationaux et concurrence exacerbée autour d'une monoproduction. Les logiques à court terme ne jouent pas en faveur d'une diversification raisonnée, ni de véritable stratégie de développement et les programmes d'aide au développement soutiennent ces orientations confortées par des investisseurs privés. »⁵⁸¹

⁵⁸¹ DEHOOME O., NICOLAS F. et SAFFACHE P. (3/2007). Op. cit.

Chapitre XX : Les positions de deux personnes ressources interrogées sur la formation et le développement en Haïti

20.1 Rappel de la méthodologie et présentation des deux personnalités interrogées

L'outil de l'entretien semi-directif a été choisi en vue de laisser exprimer et recueillir les données et les informations que détiennent les personnalités consultées. Pour exploiter les données, l'analyse thématique a été privilégiée. Deux personnes ressources ont participé à l'entretien. Pour maintenir l'anonymat des personnes interrogées, la première est désignée sous le nom de M. M. et la seconde sous le nom de M. E.

M. M. a une longue carrière dans le champ de la formation et du développement. Ancien haut fonctionnaire international des Nations Unies, M. M. détient un doctorat en éducation. Il a enseigné à l'Université de Montréal et collaboré à des organismes privés de recherche en éducation. Ancien Directeur général du ministère de l'Éducation nationale et du Département des Sciences du Développement de l'Université d'État d'Haïti, M. M. est actuellement enseignant au sein dudit département et est Coordonnateur du projet de l'Éducation Pour Tous (EPT) financé par les bailleurs de fonds internationaux dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). M. M. est l'un des conseillers du président de la République pour les questions liées à l'éducation et à la formation.

M. E. a une longue expérience dans le champ du développement et de la formation. Ancien directeur de la Banque Nationale de Développement Agricole et Industriel, M. E. est Ingénieur-Agronome et détient un *Master's Degree* en économie de l'Université d'Ottawa. M. E. était conseiller de plusieurs ministres. Il a rédigé plusieurs rapports pour le compte de la Présidence et était un grand exploitant agricole. Actuellement, M. E. travaille pour une firme canadienne dans le cadre des accords ALENA (Accord de Libre Échange Nord- Américain).

20.1.1 Analyse de l'entretien.

Les entretiens ont été réalisés dans une atmosphère cordiale en donnant les garanties aux interviewés que leurs informations seront utilisées seulement dans le cadre de cette étude. L'analyse porte sur des axes thématiques fusionnant les thèmes comportant des hypothèses susceptibles de faire l'objet de nouvelles pistes de recherche. L'analyse n'insiste pas sur le style et la forme dans la mesure où la clarté et les précisions apportées par les interviewés facilitent grandement l'exploitation des entretiens qu'ils ont bien voulu m'accorder.

20.2 Axe éducation chez M. M.

M. M. accorde une importance capitale à l'éducation dans le processus du développement : « *L'éducation est un élément fondamental dans le processus du développement économique d'un pays* ». Il reconnaît l'autorité du ministère de l'Éducation nationale sur les différents niveaux de l'enseignement supérieur et essaie, ainsi, d'esquiver le conflit qui oppose souvent le Rectorat de l'Université d'État d'Haïti au ministère de l'Éducation nationale pour ce qui a trait à la politique de l'enseignement supérieur. « *Le ministère ne contrôle pas le niveau de l'enseignement supérieur. C'est le Rectorat selon la Constitution qui est en charge de l'université mais je pense sur ce point qu'il y a un effort à faire. Normalement, le ministre de l'éducation est celui qui conduit la politique de la nation en matière d'éducation et de formation.* » Pour ce qui est de l'efficacité externe du système éducatif, M. M. rend l'Université d'État d'Haïti responsable de la faible articulation constatée entre la formation et l'emploi sur le marché du travail. « *Dans le plan national d'éducation et de formation il y a justement l'axe de l'efficacité externe, cela veut dire qu'on devait veiller à ce que les produits du système éducatif servent effectivement au développement du pays. Mais cette politique n'est pas, en quelque sorte, mise en application par l'université.* » Cet expert en éducation croit important de réformer l'université et voit la nécessité de créer des centres de formation spécialisés répondant aux préoccupations du monde de la production. « *C'est la réforme de l'université qui peut aider à augmenter les professionnels de haut niveau dans le pays. On peut créer des instituts qui sont directement liés au système productif dans le but d'assurer une meilleure insertion des diplômés* ». Dénonçant les manœuvres dilatoires empêchant la réforme de l'université, M. M. attire l'attention sur la mise à l'écart des directives du Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF) et sur la finalité de l'enseignement universitaire en Haïti. « *Il n'y a jamais eu de réforme qui va dans le sens du Plan National d'Éducation et de Formation. L'université répond à une partie de la demande sociale de formation mais elle n'obéit pas à la politique définie dans le plan national d'éducation et de formation. On va à l'université, on est content. On remplit les salles mais le souci de trouver un meilleur appariement entre la formation donnée à l'université et le besoin en termes de ressources humaines n'est pas la priorité. Il n'y a pas d'orientation scolaire en Haïti.* » Un effort doit être fait pour assurer un enseignement professionnel efficace afin que le pays puisse se doter des techniciens qualifiés. « *Sans la formation professionnelle, sans un enseignement technique efficace, le pays ne peut pas faire face au problème des ressources humaines qu'il connaît.* »

20.3 Axe tourisme, sécurité et développement chez M. M.

M. M. reconnaît la vocation touristique du pays. « *Haïti est, naturellement, un pays à vocation touristique. Si tu vois les côtes sud c'est extraordinaire, il y a une vue et des plages splendides. Il y a tous les éléments naturels pour développer le tourisme en Haïti. Notre artisanat est apprécié et notre peinture est recherchée. Dans le nord, il y a Labadee qui reçoit beaucoup de touristes. Il y a des touristes qui viennent de la République Dominicaine. Ils passent quelques heures en Haïti, après ils rentrent en République Dominicaine. Le pays ne bénéficie pas de grand-chose parce que ces gens louent leurs hôtels en territoire dominicain et dépensent leurs frais de séjours dans ce pays.* » Mais, selon M. M. le pays ne peut bénéficier du tourisme avec la montée du climat d'insécurité et, à ses yeux, la MINUSTHA constitue un obstacle au rétablissement de la sécurité dans le pays. Il réclame le départ des soldats des Nations Unies du pays : « *Le tourisme reste une opportunité à exploiter mais les efforts doivent être faits pour faire partir les troupes des Nations Unies du pays. Avec la MINUSTAH, il n'y aura pas de sécurité dans le pays. La présence des soldats des Nations Unies constitue un obstacle au développement du tourisme.* » Pour lui, l'insécurité menace sérieusement l'avenir du pays et l'empêche d'accueillir sa diaspora. « *L'insécurité tue le pays. (...) L'insécurité constitue un frein au progrès humain et au développement du pays. Le stress est un facteur déstabilisateur pour un individu. Ceux qui ne peuvent pas supporter la situation ont choisi de quitter le pays. Le plus souvent ces gens étaient bien insérés dans le circuit économique du pays. (...) s'il y a une chose prioritaire à faire c'est de rétablir la sécurité dans le pays. Notre diaspora (...) apporte beaucoup au pays, il y a beaucoup de gens de la diaspora qui sont proches de la retraite. Ces gens veulent rentrer pour s'installer dans le pays mais l'insécurité les empêche. La plupart des cadres du pays sont contraints de quitter Haïti parce que le climat d'insécurité représente une entrave à la poursuite de leurs activités professionnelles* ». Outre que la MINUSTHA représente un obstacle à l'établissement d'un climat sécuritaire en Haïti, les soldats des Nations Unies constituent des éléments limitant l'expansion du tourisme en Haïti, selon M. M. « *Ils [soldats de la MINUSTHA] occupent la plupart des hôtels du pays et ne dépensent pas comme un touriste normal peut le faire. L'insécurité en Haïti c'est le fonds de commerce des soldats étrangers. (...) ce qui est bon pour l'étranger n'est pas forcément bon pour le pays.* ». Reconnaissant que dans un passé non lointain que l'industrie touristique était florissante en Haïti, M. M. croit qu'il y a de l'avenir pour cette branche d'activité si le pays retrouve sa sécurité d'antan. « *Certainement, le tourisme peut constituer une porte d'entrée pour le pays. Vous savez que le pays a bénéficié de l'industrie du tourisme dans les années 50 jusqu'à la fin du régime de Duvalier qui a grandement bénéficié du Tourisme. Duvalier a*

utilisé les revenus du tourisme pour faire fonctionner son administration. Aujourd'hui, le tourisme n'est pas profitable au pays en raison de l'insécurité. L'insécurité tue le pays, s'il y a une chose prioritaire à faire c'est de rétablir la sécurité dans le pays. » Voyant la création d'une gendarmerie comme un moyen pour contrer le phénomène de sécurité, M. M. insiste sur le départ de la MINUSTHA. *« Je crois qu'une gendarmerie peut contribuer et agir sur le phénomène de l'insécurité mais avec les troupes des Nations Unies on ne va nulle part. Ces messieurs doivent laisser le territoire parce qu'ils ne combattent pas les actes d'insécurité. Tu as entendu cette semaine qu'un professeur de l'Université a été kidnappé et assassiné par ses ravisseurs. Cette situation n'est pas acceptable. »* M. M. ne voit pas de bon œil les forces de l'ONU dans le pays. *« Que fait la MINUSTAH pour combattre l'insécurité ? »*, s'est-il interrogé.

20.4 Axe Insertion professionnelle chez M. M.

Les autorités ne mettent pas en place des dispositifs pour contrôler l'insertion professionnelle des diplômés sur le marché du travail. *« Il n'y a pas un contrôle ou une politique d'insertion professionnelle en Haïti. L'insertion des diplômés du système éducatif constitue un grand problème qu'il faut résoudre si l'on veut maintenir les cadres et techniciens dans le pays »*. Les difficultés d'insertion sont un problème sérieux et agissent négativement sur le rendement éducatif. *« À cause de l'absence des mesures d'insertion professionnelle, l'investissement éducatif apparaît comme une perte pour l'individu et la société »*. Le fait que les diplômés n'arrivent pas à trouver un emploi sur le marché du travail, ils sont obligés d'émigrer et un pays comme le Canada accapare une grosse partie des professionnels et diplômés haïtiens. De ce fait : *« Haïti continue à financer le développement d'un pays riche comme le Canada »*. Le gouvernement du *« Canada met tout en œuvre pour attirer les meilleurs cadres et techniciens formés avec l'argent du contribuable haïtien et cette politique ne date pas d'aujourd'hui »*. À cause de l'étroitesse du marché du travail et des difficultés liées au processus d'insertion, l'émigration constitue une source de revenu et un instrument de la politique d'insertion professionnelle. *« Les jeunes et cadres qui ne trouvent pas de travail ou qui ont un travail sous-payé sont, tenant compte des aléas liés au climat d'insécurité, obligés d'émigrer, prendre l'exile au point que l'émigration constitue une vraie composante dans la part des efforts déployés par les nationaux pour s'insérer professionnellement. »* En l'absence des mesures nationales relatives à l'insertion professionnelle des diplômés, il faut reconnaître qu'un effort a été consenti, selon M. M., pour assurer la qualification professionnelle des jeunes tout en valorisant l'institution régulatrice de la formation professionnelle. *« Depuis quelque*

temps, il y a un effort qui est fait pour donner une formation aux jeunes de faible niveau de qualification en leur assurant une formation qui débouche sur l'emploi. Je peux te dire que ce programme marche très bien. Je crois que cet effort participe à valoriser l'Institut national de formation professionnelle. » Le rôle central de l'INFP dans le dispositif visant l'amélioration de l'enseignement technique et professionnel est reconnu. *« Depuis 1997, dans le PNEF, l'INFP était visé et considéré comme une institution centrale dans la politique de revalorisation de l'enseignement technique et professionnel en Haïti ».* M. M. affirme que l'État ne peut à lui seul assurer l'insertion professionnelle de tout le monde, il met l'accent sur l'entrepreneuriat. *« L'État ne peut tout faire. (...) il faut développer l'entrepreneuriat et l'esprit d'entreprise au niveau de la population. Le développement est une œuvre citoyenne. »*

20.5 Axe formation/emploi et développement économique chez M. M.

M. M. reconnaît que les politiques de formation poursuivies au niveau du pays ne se situent pas dans une démarche de relation formation/emploi. En ce qui a trait à une meilleure relation formation/emploi, *« (...) le pays ne se situe pas dans cette démarche, on forme les gens, on est content de former mais on ne tient pas compte des besoins réels du pays en ressources humaines c'est pourquoi, la plupart des gens qui ont été formés, après avoir cherché en vain un emploi, sont obligés de partir pour l'étranger ».* Il n'observe pas une meilleure articulation entre le monde de la formation et le monde de la production : *« La politique d'éducation et de formation doit dériver d'un Plan national de développement. Le problème, c'est que le pays n'a pas un plan de développement. On forme les gens en dehors d'un cadre global de développement national. L'articulation formation/emploi est importante mais l'on doit avoir des objectifs clairs parce que la formation ça prend du temps et ça a un coût humain et financier. Depuis quelque temps, on tente d'appliquer des programmes dictés par la communauté internationale mais ces programmes ne correspondent pas toujours au besoin réel du pays ».* Pour M. M. le pays n'est pas compétitif. Même si les autorités ont créé récemment une commission devant produire un rapport sur la compétitivité d'Haïti, M. M., comparant le passé au présent, se rend compte qu'Haïti accuse un retard considérable par rapport aux pays de la région. *« Une commission sur la compétitivité doit réfléchir sur ce qu'on peut faire dans le pays et qui est compétitif. Nous ne sommes pas compétitifs. Avant, dans l'agriculture, on produisait de la banane à l'Arcahaie, on exportait beaucoup de produits et denrées agricoles. Aujourd'hui on importe presque tout. Le pays ne produit pas grand-chose, est-ce qu'on va continuer à exporter une main-d'œuvre à bon marché ? Tous les pays de la région produisent et développent le tourisme pour assurer un revenu à leurs habitants. »*

Face au verrouillage et à l'indisponibilité du crédit pour les jeunes en difficulté d'insertion et porteurs des projets créateurs d'emploi, M. M. réclame un plan d'ensemble et souhaite que l'État joue son rôle de garant de l'équité et de la répartition de la richesse. Pour enlever les freins à l'investissement, *«il faut un plan d'ensemble. Dans une politique de développement tous ces éléments sont pris en compte. Le crédit est fondamental pour le pays et surtout pour les jeunes talentueux qui n'ont pas les moyens financiers pour démarrer leurs activités. L'État doit veiller à ce que la politique de crédit soit profitable au développement des entreprises créatrices d'emploi et à une meilleure insertion des jeunes et des diplômés»*. À l'instar du Canada, M. M. pense que l'instrument privilégié susceptible de faciliter l'insertion des jeunes est la création d'une banque de développement. *«Au Canada, par exemple, il y a une banque de développement qui fait des prêts à des diplômés et à des jeunes qui ont un projet porteur et créateur d'emplois. Haïti doit penser à mettre tout en œuvre pour faciliter l'accès des jeunes au crédit pour créer des entreprises, ce pour réduire le taux du chômage. Dans cette perspective, une banque de développement revêt d'une importance capitale.»*

Réagissant au discours prononcé le 22 janvier 2009 par le président de la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Haïti (CCIH), le Dr. Réginal Boulos, qui a attiré l'attention des autorités sur la nécessité d'investir dans l'éducation afin de former des chercheurs, des ingénieurs et des techniciens pour permettre au pays d'intégrer l'économie du savoir, M. M. voit en la personne du président de la CCIH un démagogue et le qualifie de bourgeois compradore : *«Réginal fait partie de ces bourgeois au niveau national qui encouragent parfois certaines initiatives dans le pays. Cette bourgeoisie compradore, même si elle a fait certaine chose au niveau du pays, ne contribue pas significativement au développement économique du pays. Réginal c'est un intellectuel qui a le verbe, il sait très bien que sans un salaire décent le travailleur n'est pas motivé et donc il est peu productif. C'est pour te dire que Réginal est dans la démagogie»*. M. M. voit dans les notes de protestation du patronat contre l'augmentation salariale décidée par le gouvernement comme un acte traduisant la volonté des employeurs pour ne pas avoir des salariés de haut niveau de compétence au sein des entreprises. *«Le gouvernement a décidé d'augmenter les salaires, l'organisation patronale a protesté. On ne peut pas vouloir attirer des gens très bien formés sans un effort pour leur donner un salaire correspondant à leur niveau de formation. Des chercheurs et des universitaires de haut niveau ne vont pas travailler pour le salaire pratiqué dans certaines entreprises de la place.»*

La tendance à tirer les salaires vers le bas est un phénomène mondial. Selon M. M., certains pays optent pour une insertion professionnelle sous pression et instrumentalisent l'éducation à cette fin. « (...) il y a actuellement une tendance à l'inflation scolaire. Certains pays, dans le but de tirer les salaires vers le bas, développent sans fin la formation dans certains secteurs liés à l'économie pour que le nombre de diplômés puisse être largement supérieur à la capacité d'absorption de main-d'œuvre de la branche. Cette politique vise à faire pression sur les demandeurs d'emploi car, s'ils ne prennent pas l'emploi qui leur est offert, il y a d'autres personnes qui sont prêtes à faire le travail et ce, pour un salaire parfois inférieur. Toute cette pratique est développée, ces dernières années, dans le but d'assurer une insertion professionnelle sous pression et développer un système de rémunération très faible. » M. M., écartant l'insertion professionnelle sous pression en Haïti, croit qu'il « faut mettre l'accent sur le développement du pays et établir un système d'éducation et de formation répondant aux priorités et enjeux de développement économique et social du pays tout en prenant le soin de donner un salaire motivant aux diplômés. Sinon, l'on continuera à former les jeunes pour l'étranger. »

20.6 Axe éducation chez M. E.

Pour M. E., l'école doit permettre à l'individu de répondre à ses besoins et participer à la vie de la communauté « l'école doit permettre à celui qui la fréquente d'acquérir des compétences cognitives, d'être un bon citoyen, de réaliser son projet de vie et participer à l'amélioration et au progrès de la collectivité ». Affirmant que des efforts ont été consentis ces dernières années pour améliorer le niveau de l'école primaire, M. E. souhaite la poursuite de la politique de subvention d'ouvrage scolaire entreprise en 1995. « La politique suivie ces dernières années au niveau de l'éducation primaire est encourageante, il y a un effort qui a été fait pour développer les compétences linguistiques et permettre aux enfants de s'adapter à leur environnement. La politique de subvention des livres entreprise par le gouvernement d'Aristide mérite d'être poursuivie. » M. E. indique que des progrès ont été enregistrés ces dernières années pour ce qui est de l'offre scolaire tout en pointant le droit sur la qualité de l'éducation distribuée. « (...) aidée par les bailleurs de fonds multilatéraux l'équipe de Préval a permis à des enfants jusque-là non-scolarisés d'avoir accès à l'école. Mais, on ne doit pas voir seulement la quantité, on doit également mettre l'accent sur la qualité de l'éducation distribuée aux écoliers. Des parlementaires se sont plaints et ont exprimé leurs inquiétudes pour ce qui est de la qualité de l'enseignement dispensé dans certaines écoles subventionnées par l'État ». Réagissant aux informations faisant état d'environ une centaine de personnes tuées suite à

l'effondrement, en novembre 2008, de l'école *La Promesse* fonctionnant en violation des normes prescrites par le ministère de l'Éducation nationale, M. E. réclame des autorités éducatives l'application du volet de la gouvernance du PNEF. « *Le ministère doit prendre des initiatives pour opérationnaliser l'axe de gouvernance du Plan National d'Éducation et de Formation. Il y a des écoles qui fonctionnent sans l'autorisation du ministère. Ces écoles distribuent une éducation de mauvaise qualité et, dans bien des cas, elles se sont révélées coûteuses en vie humaine. Plusieurs dizaines d'enfants ont été tués l'année dernière avec l'effondrement d'une école qui fonctionne dans les locaux hors normes dans une banlieue de Port-au-Prince.* » M. E. plaide pour une scolarisation universelle de qualité : « *Je veux du concret et du sérieux et attends des autorités à ce qu'elles assurent à tous les enfants du pays une éducation de qualité.* » Le progrès du pays, a-t-il insisté, passe par une éducation de qualité : « *Une éducation de qualité pour tous les enfants d'Haïti est l'une des conditions pour assurer le développement économique de demain. L'éducation agit sur diverses variables et conditionne le progrès de notre pays.* »

Liant le progrès du pays au progrès du savoir, M. M. considère l'éducation comme un bien public qu'Haïti doit s'approprier pour assurer son décollage⁵⁸² (*take off*) économique. « *La connaissance est un bien public. Le pays ne peut exclure ou négliger les progrès scientifiques et techniques et les conquêtes de l'esprit réalisés en dehors de ses frontières pour arriver à son développement* ». Pour M. E., l'éducation est un élément déterminant du développement économique et social des nations. Haïti ne peut faire l'économie des efforts à déployer pour se doter d'un capital cognitif important. « *On est dans l'économie du savoir, l'éducation, la formation et la compétence sont des éléments déterminants de la croissance économique. La formation est un facteur important du développement et du progrès humain. Haïti doit s'adapter à cet ordre là.* »

20.7 Axe tourisme, sécurité et développement chez M. E.

Pour M. E. le pays peut compter sur les gens formés qui avaient contribué au développement du tourisme national avant le départ de Duvalier en 1986 pour redémarrer cette industrie. « *Pour le tourisme, (...) le pays a des gens formés qui peuvent contribuer significativement à la reprise des activités touristiques. Les gens qui ont été formés sous le gouvernement de Duvalier et qui ont contribué au développement touristique veulent mettre*

⁵⁸² ROSTOW W.W. (1997). *Les étapes de la croissance économique. Un manifeste non communiste*, 3^{ème} édition, Economica, Paris.

leurs compétences au service de la jeunesse.» Mais, selon M. E., l'implication des Haïtiens expérimentés dans l'industrie du tourisme ne peut se faire sans condition, « il faut que le gouvernement de Préval envoie des signaux clairs et rétablisse la sécurité dans le pays. À ce moment là, les investisseurs haïtiens qui sont en Amérique du Nord et les capitalistes étrangers peuvent retourner dans le pays. Le pays a tout ce qu'il faut pour développer le tourisme ». Selon M. E., les conditions posées par la diaspora ne datent pas d'aujourd'hui: « Les cadres et les gens expérimentés de la diaspora veulent retourner pour participer à la construction du pays. Mais ils veulent que le gouvernement fasse des efforts, donner des garanties en matière de sécurité et de la paix civile. Depuis plus de dix ans on demande à l'État haïtien de rétablir la sécurité dans le pays mais on voit que la situation est loin des attentes. » En dépit de ces difficultés, certains sites touristiques fonctionnent mais beaucoup reste à faire pour rentabiliser l'industrie du tourisme. « Labadee fonctionne. Certaines plages sont remplies en période estivale, mais le gouvernement doit sécuriser le pays, projeter une autre image du pays dans la presse, impliquer les consulats et les ambassades d'Haïti à l'étranger dans la promotion du tourisme. »

Pour M. E., l'Haïtien est un travailleur et il est productif quand il trouve une structure qui l'encourage. « *Quand l'Haïtien trouve des structures solides, il s'adapte et produit. Nos compatriotes, quelque soit leurs niveaux de qualification, s'insèrent dans le système productif nord-américain. Le Designer en chef de la Compagnie automobile Ford est un Haïtien.* » S'interrogeant sur les freins au décollage du pays, M. E. croit que ces freins sont avant tout d'ordre politique. « *Nous avons des ingénieurs et techniciens de haut niveau, des scientifiques de qualité. Pourquoi on ne décolle pas ? Je crois que le problème est avant tout un problème politique.* »

Ingénieur-agronome de formation, M. E. reconnaît que le pays a connu des moments de prospérités. M. E. critique les économistes libéraux qui, selon lui, ont détruit l'économie nationale « (...) *sous le gouvernement de Jean-Claude Duvalier et jusqu'en 1984, Haïti exportait le riz, le tourisme était florissant. En 1986, les soi-disant économistes libéraux formés aux États-Unis, les Chicago Boys, Les Lie Delatour et consorts, ont détruit l'économie du pays en libéralisant sauvagement le marché national. Aujourd'hui, 60% des produits importés sont des produits alimentaires.* » M. E. affirme que le « *gouvernement ne fait rien pour remédier à cette situation. L'agriculture ne représente que 3% du budget 2009 et une forte partie du budget de l'agriculture transite sur les comptes des ONG. Le ministère de l'Agriculture n'a*

presque rien comme ressources. Le gouvernement de Prével ne donne pas de l'importance à l'agriculture et à la formation de la population. » Faisant le parallèle entre le pouvoir de Jean-Claude Duvalier et les régimes qui lui ont succédé Mr. E. croit que «*sur le plan économique, Duvalier a fait mieux que tous les gouvernements qui se sont succédé au pouvoir de 1986 à nos jours. Le gouvernement de Jean-Claude Duvalier, au nom de l'idéologie "noiriste" qu'il défendait, employa les cadres nationaux pour penser et agir sur les problèmes nationaux et il y a eu des résultats positifs. Le tourisme était florissant, la monnaie nationale était forte, l'autosuffisance alimentaire était assurée, le pays était en sécurité, la fierté nationale était affirmée, l'intégrité du territoire national était assurée et l'État a exercé ses fonctions régaliennes sans la présence de soldats étrangers dans le pays. L'Haïtien était respecté, la paix civile était garantie. »*

20. 8 Axe insertion professionnelle chez M. E.

Selon les dires de M. E., les autorités avaient adopté des mesures susceptibles d'assurer l'insertion professionnelle des diplômés : «*Avant, il y a eu un effort pour accompagner les diplômés vers l'emploi. Le gouvernement avait créé le bureau du travail et de la main-d'œuvre.* » Pour lui, «*les institutions spécialisées dans l'accompagnement et l'insertion professionnelle des jeunes*» doivent faire leur travail. Mais il a dû constater que «*l'État ne conduit pas une politique d'emploi. Il n'y a pas de politique d'emploi sans une politique de développement économique. Le développement économique est le pilier de la politique d'insertion et de création d'emploi.* » Les progrès enregistrés au cours de la décennie 1970 et les emplois créés à l'époque n'étaient pas dus au hasard. «*Dans les années 1970, le pays enregistrait des taux de croissance positifs. Avant 1986, les ministères de l'Agriculture et de l'Économie adoptaient des mesures incitatives en vue de faciliter les investissements dans les villes et zones rurales du pays, on a vu qu'il y a eu des emplois et le pays dégagait des surplus de pour l'exportation. Il faut reconnaître que le climat de sécurité et la stabilité dont jouissait Haïti ont facilité les investissements nationaux et étrangers. Les diplômés talentueux et compétents s'inséraient facilement sur le marché du travail. Aujourd'hui, l'insertion professionnelle de nos diplômés est vraiment difficile dans un contexte où l'investissement privé et l'emploi productifs sont rares.* » L'agriculture, un secteur pourvoyeur d'emploi, est délaissée : «*Depuis des années, les gouvernements d'après 1986 préfèrent importer les produits alimentaires au lieu d'investir dans l'agriculture. Or l'agriculture et le tourisme constituent de véritables viviers d'emploi en Haïti.* »

20.9 Axe formation/emploi et développement économique chez M. E

M. E. a une vision utilitariste de la formation et elle doit être productive. « *La formation doit répondre aux besoins des gens. La formation aujourd'hui est un investissement qui doit être rentable. Cette rentabilité dépend de ce qu'on enseigne et des moyens que l'État est prêt à consentir* ». Il plaide pour une meilleure gouvernance du système national de formation professionnelle. « *Aucune entreprise ne fonctionne sans un système de contrôle efficace. Ce que les autorités doivent faire, me semble-t-il, c'est d'arriver à un meilleur contrôle des écoles de formation professionnelle.* » M. E. croit que la forte présence des prestataires privés dans le champ de la formation ne dédouane pas l'État de ses responsabilités légales de conduire la politique nationale de formation professionnelle. « *Plus de 80% des écoles de formation en Haïti sont du secteur privé. L'État, s'il ne peut pas créer des écoles, a pour obligation tout au moins de veiller à ce que ces institutions et prestataires privés de formation possèdent un personnel enseignant qualifié et compétent. Le ministère doit donner à l'INFP les moyens financiers et humains afin qu'il puisse faire son travail de supervision et d'homologation.* » L'agronome opte pour la participation des employeurs à la formation du personnel. « *Les entrepreneurs doivent participer à la formation de leurs salariés.* » Le système de formation n'est pas un prescripteur de compétence, le jeune doit faire ses preuves à un moment donné dans une entreprise de son secteur d'activité. « *Les jeunes fraîchement sortis du système de formation ne sont pas automatiquement opérationnels. Il y a un temps de rodage. Et ce temps dépend de la taille de l'entreprise, de la coopération, atmosphère et relation de travail qui caractérisent l'entreprise.* » M. E. se prononce pour une concertation entre le monde de la formation et le milieu productif : « *Les entreprises doivent établir et signer des accords de partenariat avec les centres de formation pour faire évoluer le système de formation professionnelle. Un dialogue constant entre les directeurs des établissements et les chefs d'entreprises est important. Les écoles doivent savoir ce que veulent les entreprises. Il faut penser à la création d'un espace de dialogue entre les formateurs et les entrepreneurs.* » Réclamant une clarification dans la politique suivie par les pouvoirs publics, M. E. se déclare pour un dialogue entre les acteurs du système éducatif en vue de définir la politique nationale d'éducation et de formation. Mais, souligne-t-il, « *le gouvernement doit avoir des objectifs clairement définis et il doit appliquer et faire appliquer les stratégies et politiques de l'État dans le champ de la formation professionnelle même si je suis pour un dialogue entre les acteurs pour définir les grandes orientations de la nation dans le champ de l'éducation et de la formation. Sur ces deux points, la politique politicienne est à proscrire. Le pays ne peut pas se payer le luxe que les gens se battent pour rien sur des questions importantes conditionnant*

l'avenir des générations futures. Je crois que tous les secteurs politiques doivent faire un effort en ce sens. »

Pour M. E. la coopération au développement doit être vue sous un autre angle. Le discours misérabiliste est destructeur : *« Collier rejette en bloc le discours misérabiliste que les ONG propagent dans le monde entier, sur le pays. La misère c'est le fonds de commerce des ONG. C'est vrai qu'il y a des poches de pauvreté dans le pays mais il y a d'autres choses qui marchent. Il faut revoir la coopération au développement »*. Et M. E. d'ajouter : *« Collier nous rejoint quand il pense que l'aide qu'on accorde Haïti doit passer par les instances gouvernementales mais à condition que cet argent aille directement à l'appui budgétaire et que les fonds ne soient pas détournés. »* M. E. dit constater l'échec des organismes non-étatiques de coopération au développement en Haïti. *« Depuis 2004, la communauté internationale dépense des milliards en Haïti à travers la MINUSTHA et les ONG, on voit que le pays ne se développe pas. Les ONG ne font pas grand-chose si ce n'est alerter qu'il y a la misère ici et là. »* Pour M. E., les ONG qui pullulent en Haïti sont des entreprises de charité. Les ONG⁵⁸³ ne peuvent pas remplacer l'État et les entreprises dans le champ du développement économique et social. M. E. prône un développement endogène comme solution pour permettre au pays de sortir du cycle chronique du sous-développement. *« Le vrai développement est toujours endogène. On ne développe pas par rapport aux autres mais par rapport à soi. Je suis pour le développement endogène qu'on ne doit pas confondre avec l'autarcie et le repli sur soi »*. Ce modèle de développement doit tenir compte de l'apport externe. *« Le développement en Haïti doit privilégier ce que Haïti possède comme ressources et moyens sans nier la contribution bienveillante et l'expertise externe. »*

M. E. reconnaît et voit dans le rapport de l'économiste Paul Collier⁵⁸⁴ des pistes de solution au problème de l'emploi en Haïti. *« On voit que l'économiste de l'Université d'Oxford, Paul Collier, dans son dernier rapport sur Haïti, a mis l'accent et fait ressortir les potentialités du pays. Il a indiqué les éléments qu'on peut privilégier pour qu'à court terme Haïti puisse faire fonctionner l'industrie du textile et retrouver sa place dans le concert des nations caribéennes productrices de services touristiques »*. Mais, souhaite-t-il, les autorités

⁵⁸³ Selon le Ministre de la planification et de la coopération externe, Jean Max Bellerive, plus de 4.000 ONG œuvrent dans le pays alors que seules 420 d'entre elles sont légalement enregistrées. Il a fait remarquer que certaines organisations humanitaires n'ont aucun statut et ne fournissent aucun rapport aux autorités.

⁵⁸⁴ COLLIER P. (Janvier 2009). Haïti : des catastrophes naturelles à la sécurité économique. Rapport au Secrétaire Général des Nations Unies, Department of Economics Oxford University.

doivent avoir des directives. « *Le gouvernement doit savoir ce qu'il veut* ». Appuyant le texte de Collier M. E déclare : « *C'est pour la première fois qu'un expert étranger a mis l'accent sur les facteurs et les potentialités du pays. Collier rejoint tous les travaux réalisés par le ministère du Plan dans les années 1980. Paul Collier, qui est retourné en Haïti la semaine dernière, dit que le pays a des ressources énormes et si la communauté internationale échoue en Haïti, elle ne réussira nulle part ! Mettant en perspective la position géographique du pays, M. E. s'interroge sur le temps pris pour exploiter suffisamment les avantages offerts par la Loi HOPE⁵⁸⁵ au pays. « *Le pays est situé dans une zone géographique stratégique. Haïti est à mille kilomètres du premier marché mondial. La Loi Hope donne à Haïti des avantages préférentiels pour une période de 10 ans sur le marché américain. Qu'en ont fait substantiellement les secteurs public et privé en Haïti pour exploiter cette opportunité ?* » M. E. croit que le pays ne pourra bénéficier pleinement des avantages accordés par la Loi HOPE si toute la filière du textile n'est pas développée. « *La valeur ajoutée qu'on devrait avoir ne sera pas au rendez-vous si toute la filière du textile n'est pas développée* ».*

Selon l'Ingénieur-Agronome, les autorités doivent investir dans les zones rurales. « *Des investissements dans le monde rural sont importants pour le pays.* » Il énumère les facteurs qui ne sont pas négociables. « *Le développement économique, la formation et l'emploi pour les jeunes et moins jeunes sont des priorités non négociables* ». L'agent du développement observe avec amertume la décroissance des activités économiques du pays. « *Les autorités n'ont rien fait de substantiel pour assurer l'animation économique du territoire. Dans le passé, le pays a créé des emplois dans l'agriculture, l'agro-industrie, le tourisme, l'artisanat, les industries d'assemblage, le commerce de gros et de détail. Les industries de substitution à l'importation fonctionnaient, la balance commerciale était excédentaire. Mais, hélas, les pouvoirs d'après 1986 ont tout détruit.*» Aujourd'hui, constate l'ancien directeur de la Banque Nationale de Développement Agricole et Industriel : « *les conditions de vie de la population rurale se dégradent.*» Mais tout n'est pas perdu, il y a une solution : « *Le pays doit compter et mettre l'accent sur la formation des jeunes afin qu'ils puissent occuper des emplois qualifiés. Sans des*

⁵⁸⁵ Loi HOPE (Haiti Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement Act). Par cette loi, le gouvernement des États-Unis d'Amérique donne des avantages préférentiels sur le marché américain aux vêtements fabriqués en Haïti. Dès la publication de cette loi, les tarifs douaniers imposés jusque-là aux vêtements confectionnés en Haïti par la douane américaine sont supprimés. La Loi HOPE votée et publiée en 2006 est valable pour 10 ans. Haïti, pour bénéficier pleinement de cette loi, doit encourager les agriculteurs à planter du coton, développer la filière de la teinture. Si les industriels continuent à importer la matière première essentielle à la fabrication des vêtements (tissu), la valeur ajoutée est potentiellement faible et l'impact économique de la Loi HOPE sur l'économie du pays sera limité.

emplois qualifiés, le pays ne peut pas connaître un développement soutenu. Des emplois de qualité peuvent avoir des effets positifs pour l'ensemble d'une économie. »

20.10 L'analyse croisée des deux interviews

M. M. et M. E. divergent et se rencontrent avec des nuances sur divers points. Les lectures et interprétations du développement socioéconomique du pays des deux personnes-ressources interrogées ne sont pas complètement détachées de leurs parcours de formation, de leurs trajectoires sociales, de leurs identités professionnelles, de leurs cultures et de leur appartenance politique. Le premier, après des études à l'École Normale Supérieure et en administration, a poursuivi ses études en sciences de l'éducation jusqu'à l'obtention d'un doctorat tandis que le second après ses études en agronomie a entrepris des études en administration et en économie jusqu'à l'obtention d'un Master Degree en économie. Les deux hommes sont de chapelle politique différente. L'agronome est un ex-collaborateur des gouvernements d'avant 1990 (Duvaliériste) et le professeur est un collaborateur des gouvernements d'après 1996 (Prévalien). Les deux personnalités interrogées ont conseillé des ministres et présidents de la République. L'agronome était directeur d'une banque de développement et l'éducateur était Directeur général du ministère de l'Éducation nationale. Les deux hommes, qui ont plus de 50 ans, se prononcent pour la maîtrise et la gouvernance du système national de formation. Ils sont contre la présence de la MINUSTHA dans le pays, reconnaissent l'importance de la diaspora dans le développement du pays et considèrent l'insécurité comme un obstacle au progrès du pays. Ils plaident pour un investissement dans le champ de l'éducation et de la formation. L'éducateur insiste sur l'insertion professionnelle et emploi alors que le diplômé d'économie critique les économistes qui ont conseillé les pouvoirs publics d'après 1986 et qui ont libéralisé l'économie nationale. L'ancien Directeur de la BNDAI constate que le pays ne conduit pas une politique économique facilitant l'insertion professionnelle et la création d'emploi. Les expériences internationales des deux hommes les ont portés à avoir une certaine réserve pour ce qui est de la coopération internationale.

L'économiste est très critique envers les ONG et exprime son amertume face au dénuement du monde rural. Aujourd'hui, dit l'agronome, « il s'agit de *lutter contre la MINUSTHA et les ONG qui détruisent l'image du pays.* » Alors que pour l'ancien Directeur général du ministère de l'Éducation nationale, « *avec la MINUSTAH, il n'y aura pas de sécurité dans le pays. La présence des soldats des Nations Unies constitue un obstacle au développement du tourisme* ». L'économiste félicite le rapport de Paul Collier parce qu'il a pris

à contre-pied la thèse misérabiliste des ONG sur Haïti tandis que l'éducateur met l'Haïtien en garde contre tout enchantement car, dit-il, « *ce qui est bon pour l'étranger n'est pas forcément bon pour le pays* ». Les deux hommes voient dans le tourisme un vecteur de croissance pour Haïti mais à condition qu'on déploie des efforts pour rétablir la sécurité dans le pays. L'éducation, affirme l'économiste, est un bien public, le pays doit tout faire pour pouvoir bénéficier et tirer partie des plus belles conquêtes de l'esprit alors que pour l'éducateur, l'éducation est un investissement qui n'est pas trop profitable au pays en raison de la fuite des cerveaux et des difficultés d'insertion professionnelle des diplômés. Pour l'ancien Directeur général du ministère de l'Éducation nationale, le développement est une œuvre citoyenne alors que pour l'ancien directeur de la Banque Nationale Développement Agricole et Industriel, le vrai développement est toujours endogène. « *On ne développe pas par rapport aux autres mais par rapport à soi* ». Pour l'éducateur, le pays n'a pas une politique d'insertion professionnelle, l'agronome accepte cette version mais ça n'a pas toujours été le cas, car, dit-il, la politique économique mise en oeuvre par le régime d'avant 1986 facilitait l'insertion professionnelle des diplômés et l'État avait créé le bureau du travail et de la main-d'œuvre pour mettre les jeunes au contact avec le monde de l'entreprise. M. E. insiste sur la qualité de l'éducation et demande au ministère d'opérationnaliser l'axe de la gouvernance du PNEF. Les deux personnalités interrogées sont unanimes à reconnaître que le pays n'a pas un plan de développement.

20.11 Confrontation des positions des interviewés aux données de l'étude

Globalement, l'explication fournie par les deux personnes ressources interrogées n'est pas en discordance avec les données primaires et secondaires de l'étude. Mis à part la dimension et le traitement politique qu'a fait M. E., sa lecture économique du fait éducatif n'est pas différente des analyses découlées des données collectées auprès des acteurs opérant dans le champ de la formation et du tourisme en Haïti. Quant à M. M., sa compréhension et son explication des difficultés de l'insertion et son analyse du secteur de l'éducation et de la formation rejoignent les grandes tendances de l'étude. La lecture de M. M. de la bourgeoisie haïtienne peut-être considérée comme complémentaire étant donné que le travail ne s'est pas porté et n'a pas ciblé ce groupe social comme objet d'étude. L'épithète de « *bourgeoisie compradore* » qu'a utilisée l'éducateur pour qualifier l'attitude de la bourgeoisie haïtienne envers le développement national est partagée par plusieurs auteurs⁵⁸⁶ ayant travaillé sur Haïti.

⁵⁸⁶ FILS-AIMÉ, M.-A. (19 mai 2008). Comprendre l'actuelle conjoncture dans ses rapports avec la formation sociale haïtienne et la situation internationale. Haïti : les premières racines de notre mal-développement, [en ligne], <http://www.alterpresse.org/spip.php?article7267>, consulté le 11 avril 2009.

Comme l'ont fait remarquer les deux personnalités interrogées, remarques corroborées par les données de l'étude, l'insécurité constitue un obstacle au développement du tourisme. Cette branche de l'activité économique nationale avait contribué au développement économique du pays dans le passé. Mais comme l'ont rappelé les deux personnalités interrogées et démontré par l'analyse des données secondaires insérées dans ce travail, la part du tourisme dans le PIB est moins de 1% alors que la moyenne régionale est de 20%. Le phénomène migratoire, la faiblesse de la gouvernance, la déficience de l'offre de la formation et les difficultés d'insertion des diplômés constituent des problèmes sérieux pour le pays. Ces points ont été évoqués par les experts consultés et analysés globalement dans ce travail. L'agronome et l'éducateur se sont prononcés contre la présence des forces onusiennes. Ils ont exprimé leurs méfiances pour ce qui est de la coopération de la communauté internationale en Haïti. Cette méfiance envers la communauté internationale est retrouvée dans les prises de position d'autres analystes⁵⁸⁷. Cette étude, dont l'objectif n'est pas d'analyser le rapport qu'Haïti développe avec la communauté internationale, a plutôt fait ressortir l'implication des bailleurs de fonds internationaux en Haïti dans les secteurs qu'un État souverain devait jalousement s'en occuper même si les résultats ne sont pas à la hauteur des moyens externes engagés ou mobilisés.

CHARLES E. (2000). Le pouvoir politique en Haïti de 1957 à nos jours, Éditions KARTHALA, Paris.

LOUIS-JUSTE J. A. (18 janvier 2005). Université massifiée et société dépendante : quel développement ? [en ligne], <http://www.medialternatif.org/alterpresse/spip.php?article2101>, consulté le 11 avril 2009.

JOINT L. A., préface de HURBON L. (2007). Système éducatif et inégalités sociales en Haïti. Le cas des écoles catholiques, L'Harmattan, Paris.

PÉAN Leslie J.-R. (2007). Haïti, économie politique de la corruption, tome IV. L'ensauvagement macoute et ses conséquences, 1957-1990, Maisonneuve et Larose, Paris.

⁵⁸⁷ CHARLEMERS C. (octobre 2008). Pour une alternative globale post-capitaliste,

[en ligne], <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/entrevue-chalmers.pdf>, consulté le 11 avril 2009.

Chapitre XXI : L'analyse transversale du lien formation/emploi

21.1 Les axes stratégiques de l'Institut National de la Formation Professionnelle

Depuis plus de 25 ans, Haïti s'est dotée des instruments juridiques pour réformer et restructurer son système de la formation professionnelle. Ces textes légaux⁵⁸⁸ ou officiels, organisant le secteur de la formation, font de l'Institut de la Formation professionnelle (INFP) l'instance centrale du système national de Formation Professionnelle. L'INFP, chargé de faciliter l'adaptation continue de l'offre de formation aux besoins des entreprises, n'a pas toujours les moyens à la hauteur de ses ambitions. Confronté à de nombreuses contraintes structurelles, l'organisme étatique gestionnaire du système national de formation, jusqu'en 2007, n'a pas trouvé suffisamment de fonds pour mettre, au moins en partie, en application les lignes de la réforme qu'il a esquissées, à savoir :

- renforcer la gouvernance du système de formation ;
- améliorer les capacités techniques des travailleurs ;
- améliorer la qualité et l'efficacité de la formation dispensée ;
- mettre la formation en adéquation avec la demande ;
- assurer un certain autofinancement du système.

Ces axes de réforme, qui rejoignent les objectifs du Plan National d'Éducation et de Formation, ont véritablement commencé à être appliqués en 2007. Cette mise en œuvre récente n'a été effective que grâce à un appui financier de plus de 30 millions de dollars américains de la Banque Interaméricaine de Développement et de l'Union Européenne au secteur de la formation professionnelle. En dehors de l'aide externe, l'enveloppe budgétaire dont dispose l'INFP ne lui permet pas de réguler le secteur de la formation professionnelle. Cette situation agit sur les politiques de l'INFP. Ces politiques sont modifiables au gré des conjonctures et des priorités des bailleurs de fonds internationaux. En ce sens, les fonds internationaux participent à la structuration des politiques en matière de formation professionnelle en Haïti.

En 2005, l'Institut National de Formation Professionnel a recensé 450 centres d'enseignement technique et de formation professionnelle dont 48 étaient publics. Le ministère, tenant compte des contraintes inhérentes aux finances publiques, accorde des subventions à certains prestataires privés. Le niveau de l'enseignement professionnel est sous-financé. La

⁵⁸⁸ Le Décret du 23 octobre 1984 réorganisant le ministère de l'Éducation nationale.
Le Décret du 14 mars 1985 réorganisant le secteur de la formation professionnelle.

demande économique et sociale de la formation est largement supérieure à l'offre de formation même si les diplômés formés dans certaines filières peu attractives sont au chômage. Jusqu'à présent les institutions, qui n'ont pas l'habilitation de l'INFP, continuent à délivrer des titres académiques. L'institution publique de régulation et de gouvernance du système national de formation professionnelle, tributaire de l'assistance internationale, n'a pas suffisamment de moyens lui permettant de s'acquitter de ses missions. Outre le secteur de l'apprentissage traditionnel et informel, la plupart des centres de formation professionnelle fonctionnent sans l'autorisation de l'organe régulateur et n'appliquent pas les directives de l'État en matière de formation professionnelle.

21.2 Inadéquation quantitative et qualitative entre l'offre et la demande de formation

Dominée par le secteur privé, l'offre de formation est mal répartie sur le territoire. La prééminence du privé dans le champ de la formation professionnelle ne se traduit pas par un fort taux de diplômés au regard de la composition démographique et de la demande sociale de la formation. Elle ne se traduit pas par la mise sur le marché du travail d'un stock élevé de techniciens de haut niveau de qualification dans les secteurs où les besoins se font sentir. Le secteur privé de la formation professionnelle est largement concentré dans les filières de formation exigeant des investissements et des équipements légers. Les filières exigeant des équipements lourds sont dominées par les centres de formation publics et confessionnels. Sur le plan quantitatif, le privé laïc fait mieux que l'État mais sur le plan qualitatif, le secteur public et le confessionnel capitaliste⁵⁸⁹ font mieux que le privé laïc de formation professionnelle.

Depuis quelques années, les secteurs public et confessionnel adoptent la stratégie de formation par la demande. Cette stratégie n'a pas été suivie par la plupart des institutions privées de formation qui situent leurs actions dans une logique de production exponentielle du savoir et se soucient peu de l'insertion des diplômés. Ces diplômés ont du mal à s'insérer dans le circuit économique. Comme l'a fait remarquer Lafontant⁵⁹⁰, il y a une inadéquation entre l'offre et la demande de formation dans certaines régions. Cette inadéquation résulte de l'absence des mesures d'anticipation et de prévoyance en matière de formation. Les programmes offerts et l'implantation territoriale de la plupart des centres de formation ne correspondent pas toujours aux besoins du tissu économique et social local. L'inadéquation

⁵⁸⁹ DORÉ G. (6-7 avril 2009). École capitaliste en Haïti : les failles de la loi portant régulation des frais scolaires, dans *Le Matin*, n° 34060, Port-au-Prince, p. 3.

⁵⁹⁰ LAFONTANT A. J. cité dans le *Cadre de Coopération Intérimaire* (2004). Op. cit.

entre l'offre de formation et les besoins de formation des territoires se traduit par un taux élevé de chômage des diplômés dans les villes où l'offre est trop éloignée de la demande. Dans certains départements, faute d'une prospection et d'évaluation quantitative des besoins en formation, des centres continuent à offrir des programmes qui n'ont aucune utilité pratique pour la communauté locale.

L'INFP, dans ses lignes stratégiques, déclare vouloir « *mettre la formation en adéquation avec la demande* ». Cette adéquation, quand elle visait un petit groupe d'individus pour un secteur en tension, marchait apparemment bien. Mais il paraît qu'elle ne fonctionne pas quand on l'utilise comme stratégie et politique nationale de formation professionnelle et technique en dehors d'une vraie évaluation quantitative et qualitative des besoins en formation des entreprises existantes ou à créer. La poursuite de cette stratégie n'est pas sans risque d'échec. L'approbation économique et sociale du savoir acquis dans le cadre d'une logique linéaire « *une formation et un emploi* » fait problème. L'économie nationale n'étant pas dynamique, voire en situation de crise depuis plus de deux décennies, les autorités publiques et le secteur privé des affaires victimes des conjonctures n'ont pas pu consacrer suffisamment de temps pour renforcer les liens nécessaires entre la sphère économique et la sphère éducative en vue d'assurer une meilleure insertion des jeunes sortis du système éducatif. Cette conjoncture, elle-même, mouvante et peu rassurante agit négativement sur les efforts de planification et de programmation de l'action publique et les investissements du secteur privé. L'élargissement de la stratégie de formation par la demande apparaît comme une meilleure démarche permettant aux responsables de se donner bonne conscience, mais rien ne garantit que tous les diplômés seront insérés dans le circuit économique ou que les entreprises vont les embaucher sans condition.

21.3 Rapport difficile entre sphère de formation et monde du travail

Situant l'efficacité externe de la formation dans une relation formation/emploi, le Plan National d'Éducation et de Formation (PNEF) plaide pour que le système de formation noue des relations privilégiées avec le monde du travail. Le PNEF « a mis en évidence au-delà d'un déséquilibre flagrant entre l'offre et la demande de formation et le grave déficit observé en matière de compétences techniques et professionnelles, la faiblesse du secteur en ce qui concerne sa gouvernance »⁵⁹¹. Ce déséquilibre, qui fragilise les zones n'ayant aucune

⁵⁹¹ MOISSET J.J. (mars 2007). Enjeux et défis de la gouvernance des systèmes de formation professionnelle : quelques considérations. Table ronde secteur public/secteur privé sur la gouvernance du secteur de la formation

couverture en termes d'offre de formation, ne constitue pas forcément un avantage pour celui qui détient le diplôme. Même dans les filières en tension, l'insertion des diplômés n'est pas complètement assurée. En effet, la libéralisation du secteur de la télécommunication a mis à nu la faiblesse du secteur de la formation professionnelle et de l'enseignement technique en Haïti. Au cours des dix dernières années, Haïti a reçu des investissements totalisant la somme de 600 millions de dollars américains dans le secteur de la télécommunication. Les sociétés fraîchement installées dans le pays ont dû faire appel aux techniciens étrangers pour travailler dans leurs centres techniques parce que le système national de formation n'avait pas formé des techniciens destinés à la réparation des téléphones cellulaires. La recherche d'une adéquation entre l'offre et la demande de formation, d'une part, et la volonté affirmée dans les textes⁵⁹² officiels de trouver une adéquation entre la formation et l'emploi, d'autre part, portent le système national de formation à s'accrocher aux emplois d'aujourd'hui et à négliger sa capacité d'anticipation et de prévision. Il n'arrive pas à équiper les diplômés des capitaux cognitifs nécessaires et leur assurer des savoirs expérimentiels pour pouvoir occuper les emplois de demain. Dans ce cas, le marché de l'emploi est en avance par rapport aux programmes de formation. L'adéquation si elle existe, elle ne peut-être que temporaire et n'est jamais systématique parce que les nouvelles activités économiques, découlant des progrès techniques et scientifiques, pulvérisent les qualifications associées aux anciennes économies et engendrent de nouveaux métiers. L'approche d'une formation, d'un métier s'est révélée moins efficace du fait de l'inadaptation en série qu'elle provoque sous l'effet du progrès technique.

Avec les anciens combinés de téléphone fixe utilisant le câble en cuivre, le technicien haïtien n'avait pas trop de problème pour dépanner son client, mais l'arrivée du téléphone cellulaire a créé un nouveau marché et les techniciens qui n'étaient pas formés ne pouvaient pas travailler dans les salles techniques et de réparation des sociétés de télécommunication nouvellement créées. Les mécaniciens, qui offraient leurs services sur le marché de la mécanique, sont eux aussi confrontés au changement et progrès technique. La mise sur le marché des voitures à boîtier électronique a conduit au chômage de beaucoup de mécaniciens qui n'ont pas su s'adapter au progrès technologique. L'inorganisation de ce corps de métier et le manque de réactivité des centres de formation ont eu des effets sur la décroissance du

professionnelle, Port-au-Prince, p. 8, [en ligne]

<http://newsgroups.derkeiler.com/pdf/Archive/Soc/soc.culture.haiti/2007-03/msg00116.pdf> , consulté le 24 mars 2009.

⁵⁹² MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS(1996). op.cit.

nombre de professionnels de la mécanique. La recherche d'une adéquation linéaire entre formation/emploi peut constituer un frein d'achoppement à l'anticipation et contribuer à l'augmentation du chômage dans les filières qui n'ont pas su s'adapter au progrès technique.

La stratégie de l'adéquation entre l'offre et la demande n'est pas complètement réussie en Haïti. Depuis 2007, les autorités mettent en œuvre un programme de formation visant à former 30.000 jeunes de 15 à 24 ans de faibles niveaux scolaires issus de familles modestes. Ce programme⁵⁹³, axé sur la formation par la demande dont le coût de formation par étudiant s'élève à 600 dollars américains, semble être bien accueilli si l'on se réfère aux titres et articles de la presse nationale. Mais, contrairement aux espérances des porteurs du projet, les 5.200 étudiants ayant obtenu leurs diplômes dans les métiers identifiés comme étant en tension en août 2008 ne sont pas tous insérés sur le marché du travail. Comme l'a reconnu le coordonnateur du projet, l'économiste Daniel Altiné, le programme a fait des « *frustrés puisque, vous le savez, le marché de l'emploi en Haïti est très anémié, pas de possibilités d'emploi qui permettent d'absorber les jeunes* »⁵⁹⁴. Dans cette stratégie où la demande est structurante⁵⁹⁵ de l'offre de formation, l'insertion des diplômés n'est pas toujours évidente du fait de l'imperfection des informations et de l'inexistence d'une articulation optimale entre le système d'emploi et le système de formation. L'ajustement entre l'offre de formation et les besoins en main-d'œuvre est incertain parce que la collecte des informations est insuffisante et imparfaite. Les organisations patronales et les chefs d'entreprises ont fait une évaluation quantitative trop ambitieuse des besoins en main-d'œuvre de leurs filières. Ce qui nuit à l'un des objectifs du programme : assurer un taux de placement de 100% des diplômés. La formation par la demande suppose que tous les diplômés trouveront un emploi après leurs formations. Or tous les diplômés ne sont pas en emploi. Même si tous les diplômés du programme de formation par la demande ne sont pas insérés dans l'activité économique, il faut néanmoins reconnaître que c'est le premier effort substantiel de l'État dans le secteur de la formation professionnelle depuis 25 ans. «*Depuis*

⁵⁹³ DORÉ G. (10-12-2009) Formation Professionnelle en Haïti: les Failles de la Stratégie de la Formation par la Demande [en ligne] <http://www.haitipolicy.org/content/4349.htm?PHPSESSID=6321cf5e7fe78>, consulté le 28 avril 2010.

⁵⁹⁴ Déclaration de monsieur Daniel Altiné, coordonnateur du projet rapportée par le journal [en ligne], <http://www.lenouveliste.com/article.php?PubID=&ArticleID=67344>, consulté le 19 mars 2009.

⁵⁹⁵ GUYOTJ.-L., MAINGUET C. et HAEPEREN V. (2005). *La formation professionnelle continue : Enjeux sociétaux*, De Boeck Université, Bruxelles.

quelque temps, il y a un effort qui est fait pour donner une formation aux jeunes de faibles niveau de qualification en leur assurant une formation qui débouche sur l'emploi. »⁵⁹⁶

Le secteur de la formation dans son ensemble n'est pas homogène. Les stratégies de l'État dans le champ de la formation professionnelle ne sont pas respectées par tous les acteurs de la formation professionnelle. L'INFP reconnaît que la majorité des centres de formation professionnelle qui délivrent des titres et diplômes n'ont pas le permis ou la licence leur permettant de fonctionner. Ce problème, qui met au jour la faiblesse du système de formation au niveau de la gouvernance et de l'accréditation, nuit à la crédibilité et à la fiabilité des titres délivrés par les organismes privés de formation.

Certaines entreprises ont jugé qu'il leur sera préjudiciable d'établir des liens de partenariat avec les institutions privées de formation professionnelle non accréditées. Un centre de formation qui n'a pas les qualités requises pour délivrer des diplômes n'a pas beaucoup de possibilités pour établir des rapports de partenariat avec les entreprises cotées. Pour les centres de formation établissant des relations partenariales avec les entreprises ce n'est pas une chose qui est acquise à l'avance. 60% des centres de formation interrogés dans le cadre de cette étude n'ont pas de partenariat avec les entreprises de la filière du tourisme. La majorité des centres de formation fonctionne en dehors des normes prescrites par les autorités. Il a été démontré dans l'étude que les centres offrent des programmes de formation qui ne correspondent pas toujours aux besoins de leurs zones géographiques. La plupart des prestataires privés ne font pas une réelle prospection quantitative et qualitative des emplois et des compétences avant d'implanter leurs centres de formation dans certaines villes. Cette situation a des impacts sur le taux d'insertion professionnelle des diplômés et elle est pénalisante pour les jeunes quand les programmes de formation sont traditionnels et que les possibilités de transfert de compétence sont faibles. Dans un marché du travail anémié, l'inadéquation quantitative et qualitative prononcée entre offre et demande de formation aboutit à un rétrécissement considérable des opportunités en termes d'insertion professionnelle pour les diplômés de la plupart des départements géographiques. La formation dispensée a un faible impact sur le processus de développement économique et social du pays vu que la plupart des diplômés ne sont pas en activité professionnelle.

⁵⁹⁶ Extrait de l'interview que KM m'a accordée en date du 30 janvier 2009 dans le cadre de cette thèse.

21.4 Un espace de concertation entre les acteurs de formation et de la production

L'absence d'un espace de concertation⁵⁹⁷ ou de négociation entre les institutions de formation technique et professionnelle et le monde de production impacte négativement le taux d'insertion des diplômés dans les filières qui ont un besoin réel en main-d'œuvre. Il y a nécessité d'« *organiser la concertation entre les ministères impliqués dans la formation technique et professionnelle (la création d'une instance appropriée) et la concertation entre cette instance et le secteur de la production* »⁵⁹⁸. Une collaboration entre le milieu de formation et les entreprises pourrait provoquer une réorientation des politiques publiques de formation professionnelle et une régénération des pratiques de formation. La plupart des acteurs de formation au niveau national, s'accrochant à leurs sphères d'activité, ignorent ce que font les entreprises et les organisations patronales et professionnelles. Le rapprochement de ces deux mondes peut être bénéfique pour le système de formation dans son ensemble et les jeunes diplômés en particulier. La rareté des moyens, la faiblesse de l'organe régulateur et le besoin grandissant d'insertion professionnelle des jeunes plaident pour la construction d'un espace de concertation et d'échange d'informations entre le système de production et le système de formation. La concertation entre les milieux de l'industrie et de l'éducation peut contribuer à augmenter la capacité productive⁵⁹⁹ des entreprises, faire naître une approche intégrée d'acquisition de connaissance tout en dépassant la coupure traditionnelle entre temps du travail et temps de formation d'autant plus que le cycle de la formation correspond au cycle de la vie dans la démarche baptisée formation tout au long de la vie. La création de cet espace de concertation et d'échanges peut contribuer à réduire les distorsions entre l'offre et la demande de formation dans les villes où certains métiers sont en tension conjoncturelle ou prolongée. Il faut « *mettre en place un bon système d'information (observatoire) du marché du travail et de l'offre et de la demande de formation technique et professionnelle en vue de renforcer les capacités de planification stratégique de l'INFP.* »⁶⁰⁰. Aujourd'hui, au nom du principe de rattrapage, la formation professionnelle se nomme changement⁶⁰¹ et mutation.

L'absence d'un espace de concertation entre le monde de la production et le milieu de la formation nuit à la réactivité des centres de formation. L'existence de ces lieux de dialogue

⁵⁹⁷ HARDY M. (2003) (dir.). *Concertation Éducation-travail. Politiques et expériences*, Presses de l'Université du Québec, Québec.

⁵⁹⁸ MOISSET J.J. (mars 2007). *Op. cit.*, p. 9.

⁵⁹⁹ GRADWEL J. (1999). «*A Canadian Perspective on Vocational Education and Training*» in A. J., Jr. (dir.). *Workforce Education. Issues for the New Century*, Ann Arbor, Parkken Publications, Inc, Michigan, pp. 241-252.

⁶⁰⁰ MOISSET J.J. (mars 2007). *Op. cit.*, p. 9.

⁶⁰¹ HOUSSAYE J. (1987). *École et vie active. Résister ou s'adapter*, Delachaux et Niestle, Lausanne.

peut permettre aux responsables des organismes de formation d'avoir une meilleure lecture de l'environnement économique et d'offrir des programmes de formation plus souples susceptibles de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Des assises régulières mettant en présence les acteurs de la formation et les chefs d'entreprises peuvent faciliter l'émergence d'une vision partagée et inciter à la mise en place des politiques concertées en vue d'arriver à un meilleur ajustement entre la formation offerte par les centres et les besoins du secteur productif. Un espace de rencontre entre les deux mondes doit permettre de mieux prendre en compte les réalités économiques et sociales des filières et activités productives dans leur évolution et dans leur contexte spatial afin d'accroître les potentialités des jeunes en formation tout en leur garantissant de meilleures possibilités d'insertion professionnelle. La promotion du savoir agir, des compétences intégrées, de l'employabilité et de la créativité des jeunes Haïtiens exige des liaisons entre l'école et l'entreprise.

21.5 Des actions pour relancer le tourisme

L'amélioration de la gouvernance du système de formation sera bénéfique pour le secteur touristique qui confronte actuellement des difficultés énormes après avoir connu un fort taux de croissance dans les années 1970. Haïti occupe la 19^{ème} place dans le classement touristique des pays de la région en 2008. Dans les efforts à déployer pour relancer l'industrie touristique nationale, l'apport du secteur de la formation professionnelle sera appréciable. Le lien entre la formation professionnelle de qualité et la vitalité des activités touristiques paraît nécessaire pour que le pays puisse renouer avec la croissance économique.

Pour l'année 2008, la Caraïbe a reçu 19,5 millions de touristes pour une recette totalisant 22 milliards de dollars américains. Identifié comme secteur prioritaire en tenant compte des atouts naturels d'Haïti, le tourisme a drainé 114.400 visiteurs étrangers en 2008, soit 0,6% des touristes ayant visité la région en 2008. La République Dominicaine s'affiche en tête de liste avec 4.139.300 touristes, soit 21,3% des visiteurs ayant séjourné dans la zone. Comparativement à son voisin dominicain, Haïti ne tire pas de grand-chose du tourisme. Les recettes comptabilisées du tourisme en 2007 ont atteint \$14,5 millions. L'État haïtien reçoit \$30 pour le séjour de chaque touriste et \$6 pour le croisiériste. Pour les croisiéristes, le point de chute est Ladadee qui est l'une des destinations touristiques la plus visitée de la Caraïbe. « *Labadee est la destination touristique la plus prisée de la Caraïbe, à côté de Puerto Plata,*

Punta Cana (République Dominicaine), Montego Bay (Jamaïque) »⁶⁰². Cette station balnéaire située dans la bande du nord à proximité de la ville du Cap-Haïtien, reçoit 3.000 touristes par jour. Le gouvernement veut utiliser l'engouement suscité par le site de Labadee pour attirer et porter les touristes à visiter les sites des villes du Cap, de Millot, de la Citadelle et de Fort-Liberté réputées pour leurs fortes potentialités touristiques. Cette stratégie gouvernementale pourrait être payante à condition que toutes les mesures soient prises pour sécuriser le parcours et les sites, comme c'est le cas pour Labadee où la ligne maritime exploitant cette station balnéaire la Royal Caribbean a consenti « *un investissement de 50 millions de dollars américains dans la construction d'un quai* »⁶⁰³ ayant permis de recevoir le 3 décembre 2009 le Paquebot Oasis of the Seas qui avait à son bord plus de 4.000 croisiéristes.

Globalement, comme les autres pays de la Caraïbe, Haïti a une vocation touristique. Les difficultés que rencontre le tourisme haïtien sont l'insécurité, la gestion de l'information et l'image du pays dans les médias nationaux et étrangers, les crises politiques récurrentes entravant la bonne gouvernance et la croissance économique du pays, les freins structurels et immatériels découlant d'un processus de déconstruction des valeurs fondatrices de la nation (liberté, égalité, fraternité). Des problèmes macro-institutionnels (État, Collectivité) se joignent aux difficultés micro-institutionnelles (entreprises) pour tirer l'industrie du tourisme national vers le bas. La reprise des activités touristiques passe par l'implication des autorités locales dans la mise en place des politiques touristiques et par le renforcement des compétences des institutions publiques dont les actions ont un impact sur les activités touristiques.

Les entreprises, avec la baisse des activités et les crises multiples impactant le secteur du tourisme, sont moins compétitives. La perte de compétitivité rend l'offre touristique peu attractive. Les entreprises et l'État, en dépit de l'élaboration du Plan Directeur du Tourisme, n'ont pas pu engager les fonds suffisants pour relancer une industrie porteuse qui a fait le bonheur du pays, la perle des Antilles. Les crises politiques et la faiblesse des institutions publiques du pays dissuadent les investisseurs et les multinationales du tourisme qui ont visité le pays à maintes reprises dans le cadre de leurs projets touristiques. La plupart des investisseurs attendent que la sécurité soit complètement assurée avant d'investir dans

⁶⁰² Le ministre du Tourisme, Patrick Delatour, cité par GARY C. L. (3 avril 2009). « Haïti : Labadee, destination la plus prisée de la Caraïbe » dans Le Nouvelliste [en ligne] <http://lenouvelliste.com/article.php?PubID=1&ArticleID=68981&PubDate=2009-04-04>, consulté le 5 avril 2009.

⁶⁰³ Le ministre du Tourisme, Patrick Delatour, cité par GARY C. L. (3 avril 2009). Op. cit.

l'industrie du tourisme national. Cette insécurité, qui n'est pas présente sur tout le territoire, est mise en avant par certains entrepreneurs pour reporter leurs investissements dans le pays. Donc, la reprise des activités touristiques passe aussi par la capacité de l'État à convaincre les investisseurs de la rentabilité de leurs investissements et à vaincre les facteurs objectifs et subjectifs instituant un climat d'insécurité et de peur dans le pays.

Le faible investissement dans les secteurs pourvoyeurs d'emploi limite l'expansion des activités et pénalise les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail chaque année. Le tourisme, comme dans le passé, peut aider à diminuer substantiellement le taux du chômage au sein de la population active. Mais il ne peut pas le faire sans des investissements dans les infrastructures touristiques, sans la modernisation des entreprises prestataires des services touristiques, sans des investissements dans les secteurs nécessaires à la rentabilité du tourisme, notamment dans l'agriculture, l'infrastructure, le marketing, la formation, la sécurité, etc. Les entreprises nationales, pour être rentables, doivent posséder du personnel qualifié, avoir du potentiel d'innovation et d'adaptation, détenir des compétences sociales, organisationnelles et managériales que requiert une économie fondée sur les activités touristiques. Pour faciliter les activités entrepreneuriales dans le tourisme, les autorités tant au niveau gouvernemental que local doivent agir sur les principaux freins au développement des activités touristiques, faciliter une meilleure compréhension des attentes et des enjeux des différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre des politiques de la branche, encourager les initiatives innovantes, attirer les investissements directs étrangers et de la diaspora en vue de permettre à l'industrie touristique de reconquérir sa place dans la région et assurer son rayonnement international.

Conclusion générale

Deux catégories de questions ont servi de fil conducteur à ce travail. La première est liée aux contraintes budgétaires, aux filières de formation et à la gouvernance du système national de formation professionnelle. La deuxième, dans une perspective de développement économique, a mis l'accent sur le couple investissement-formation, les grappes sectorielles prioritaires et les axes de développement. L'approche proposée dans cette thèse portant sur la politique de formation professionnelle et emploi, tient compte de l'environnement dans lequel évoluent les acteurs impliqués dans le processus de développement économique et social en Haïti. L'on ne peut pas arriver à une explication scientifique du fait éducatif en Haïti en négligeant les autres composantes du social qui agissent sur le système d'éducation et de formation. C'est pourquoi, à côté de la théorie du capital humain de Becker, l'analyse d'inspiration systémique a été privilégiée dans ce travail en vue de mieux prendre en compte les relations que la formation entretient avec les variables du système social global. Étant donné que les acteurs ont leurs enjeux et ne perçoivent pas les actions entreprises et n'interprètent pas les changements annoncés de la même manière, l'analyse stratégique a été utilisée pour mieux expliquer les enjeux des acteurs du tourisme. Dans une démarche visant la diversification des sources en recourant à la triangulation⁶⁰⁴ théorique, méthodologique et technique et dans une optique pluridisciplinaire du savoir acquis et conquis, la thèse a labouré et analysé différents aspects du champ formation-développement dans une perspective de l'émergence d'une économie fondée sur le tourisme en Haïti.

Perçue socialement comme étant peu valorisante par une frange non négligeable des familles haïtiennes, la formation professionnelle, une composante de la politique de développement économique et du progrès humain, a été pendant longtemps négligée par les pouvoirs publics haïtiens. L'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP), chargé de réguler et de mettre en œuvre la politique nationale de la formation professionnelle, est toujours dans l'impossibilité d'exécuter une véritable stratégie et politique de formation en vue de pourvoir aux entreprises les techniciens et professionnels dont elles ont besoin pour créer la richesse dans le pays.

Les données de l'étude ont révélé que l'enveloppe budgétaire consacrée au secteur de la formation professionnelle par les pouvoirs publics est faible au regard de la demande sociale de

⁶⁰⁴ POURTOIS J.-P. et DESMET H. (2007). Op. cit.

la formation professionnelle. Le secteur de la formation professionnelle est sous-financé⁶⁰⁵. La faiblesse des ressources mobilisées, l'inapplication des politiques annoncées et la déficience observée au niveau de la gouvernance du système national de la formation professionnelle limitent l'impact du secteur de la formation sur le développement global de la société. Les données qualitatives et quantitatives du travail ont fait ressortir l'inadéquation entre les filières professionnelles traditionnellement enseignées et les besoins réels du pays en termes d'ouvriers et techniciens qualifiés.

Historiquement, le secteur de la formation professionnelle a toujours été marginalisé et réservé aux ratés de l'enseignement classique. Les efforts et la mobilisation observés, depuis deux ans, dans le champ de la formation professionnelle n'ont pu être possibles sans l'appui financier de la communauté internationale à hauteur de 30 millions de dollars. Les fonds internationaux participent à structurer l'offre et les programmes de formation. Celui qui paie dicte son choix et ses règles. En dehors de l'aide internationale, les fonds alloués par les pouvoirs publics au secteur de la formation professionnelle sont faibles et ne permettent pas à l'organisme public prestataire du service de la formation de répondre à la demande sociale de formation. Tenant compte de la structure d'âge de la population, cette demande va continuer à s'amplifier. La moitié de la population a moins de 21 ans. La question démographique ajoutée à la faiblesse de la production des biens et des services plaide pour que les pouvoirs publics adoptent une stratégie cohérente et investissent une part raisonnable du produit intérieur brut dans la formation des jeunes tout en conduisant une politique volontariste d'insertion professionnelle.

Les données de l'étude ont prouvé qu'une meilleure gestion des ressources financières du pays peut permettre à l'État de dégager des fonds afin d'augmenter la part du budget national consacrée à la formation professionnelle. L'investissement en formation ne peut-être rentable pour le pays que si et seulement les gens qui ont été formés avec l'argent des contribuables ont la possibilité de mobiliser et de mettre leurs capitaux cognitifs et spécifiques, leurs savoirs expérimentiels et savoir-faire au service des entreprises haïtiennes réellement impliquées dans la production des biens et des services. Ce qui suppose le rétablissement d'un

⁶⁰⁵ L'État a alloué pour l'exercice fiscal 2007-2008 à l'Institut National de la Formation Professionnelle la somme de 12.318.527 dollars américains. Cette somme qui est très faible par rapport au besoin du pays en main-d'œuvre qualifiée peut-être considérée comme une enveloppe budgétaire en hausse par rapport à l'année 2005-2006 où les sommes consacrées à l'Institut National de Formation Professionnelle étaient de l'ordre de 3.331.705,94 dollars américains.

environnement sécuritaire et stable, la réduction considérable de la fuite des cerveaux et l'engagement du pays dans un cycle vertueux de croissance pouvant assurer le développement socioéconomique et la compétitivité de l'économie nationale.

Dominée par les institutions privées d'enseignement, l'offre de formation est largement financée par les familles. Cette offre est qualitativement, quantitativement et géographiquement inégalitaire. La géographie de l'offre de formation fait apparaître une inadéquation entre la demande et les potentialités identifiées du lieu de commercialisation des produits de la formation. Il y a deux marchés de la formation qui sont socialement structurés à travers le territoire national. Les organismes de formation, présents sur le marché de formation faiblement apprécié, ont une clientèle composée des jeunes issus des familles culturellement en marge de la production du discours dominant. Le marché de formation fortement apprécié est hyper sélectif. Les centres de formation évoluant sur le marché sélectif choisissent leurs clients soit par l'argent soit par le niveau de culture. Les jeunes qui ont fréquenté les établissements de formation évoluant sur le marché faiblement apprécié éprouvent des difficultés pour s'insérer professionnellement parce que la plupart d'entre eux sont en défaut de signal ou en déficit d'accumulation du capital humain dans un marché du travail où le stock de capital cognitif et spécifique est un marqueur d'identité et un signe de reconnaissance sociale.

L'étude a révélé que la part de la population active qui détient une qualification professionnelle dans l'ensemble des branches de l'activité économique est globalement faible. L'insuffisance du pays en capital humain n'est pas sans conséquence sur la performance des entreprises qui évoluent dans une région adoptant l'économie de marché et le principe de libre concurrence. Pour combler leurs besoins en techniciens hautement qualifiés, certaines entreprises des secteurs de la télécommunication et de l'industrie pharmaceutique ont recouru à la main-d'œuvre étrangère. Faute d'une obligation légale de dépenser, les entreprises qui consacrent des fonds à la formation professionnelle ne sont pas nombreuses. Toutes les branches de l'économie font face au problème du personnel qualifié et du financement de la formation professionnelle continue. L'apprentissage informel, répondant à la quasi-absence des offres publiques de formation dans certains endroits, se fait sans une approche théorique et critique. Il se cantonne dans la reproduction à l'identique du savoir-faire accumulé limitant ainsi la reconnaissance sociale de l'apprenti et le statut social du patron appelé localement *machokèt* (professionnel mal formé). Les difficultés institutionnelles et les insuffisances

qualitatives et quantitatives en termes de techniciens qualifiés auxquelles fait face le pays agissent globalement sur toutes les branches de l'économie.

Identifié comme l'un des secteurs prioritaires de développement, le tourisme fait face au problème de compétence et des personnes sous-qualifiées. Cette situation a des impacts négatifs sur la compétitivité des entreprises du secteur. Les entreprises, dans leur majorité, ne prennent pas en charge le coût du capital humain spécifique⁶⁰⁶ de leurs salariés. Les données de l'étude ont montré que l'investissement en formation est nécessaire pour assurer la compétitivité des entreprises. Il y a nécessité à ce que les autorités créent un espace de dialogue et de concertation entre les pouvoirs publics, les organismes de formation et les organisations patronales en vue de rationaliser les enveloppes budgétaires allouées aux formations susceptibles d'accroître l'employabilité des travailleurs et/ou demandeurs d'emploi tout en stimulant la compétitivité globale de l'économie.

Outre les problèmes de la qualification professionnelle des salariés, les entreprises touristiques de l'étude font face à des difficultés majeures. Sur le plan interne, elles sont confrontées aux contraintes structurelles et au phénomène de l'insécurité en dépit d'une amélioration significative du climat de sécurité depuis quelques temps. Sur le plan externe, elles vivent durement la dégradation de l'image et la présentation négative du pays dans la presse étrangère. Ces paramètres nuisent au développement des entreprises et minimisent l'impact du tourisme sur l'ensemble de l'économie. Pourtant, le pays possède des atouts naturels pour développer le tourisme. Après avoir été l'une des branches les plus performantes de l'économie nationale, les rentrées du tourisme ne dépassent pas aujourd'hui 1% du PIB. La baisse significative des recettes coïncide avec une diminution considérable de l'investissement dans le tourisme et une rémunération faible des salariés notamment les ouvriers. Le salaire de l'ouvrier passe de \$3 en 1984 à \$1,66 en 2002 pour se fixer à \$5 en octobre 2009. Les salariés des entreprises étudiées, de compositions démographiques variées et d'origines sociales diverses, gagnent un salaire relativement bas au regard du coût de la vie en Haïti. Mais la faiblesse du salaire trouve son explication dans l'étroitesse du marché du travail, la hausse du chômage au sein de la population active, les rapports salariaux au sein de certaines entreprises qui évoluent sur des marchés locaux de travail en situation de monopsonie, la faible capacité

⁶⁰⁶ CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2003). *Microéconomie du marché du travail*, Éditions La découverte, Paris.

d'expression des organisations syndicales, la dévaluation de la monnaie nationale, l'indiscipline et le déficit budgétaires au niveau du pouvoir central.

L'économie nationale ne crée pas suffisamment d'emplois pour absorber tous les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail tous les ans. Cette rareté de l'emploi s'accompagne des offres d'emploi qui ne trouvent pas de preneurs. Les TPE familiales de l'économie informelle créent plus d'emplois que l'économie formelle.

En réclamant le soutien des autorités publiques pour pouvoir être compétitives dans une région où le tourisme est la principale activité économique, les entreprises haïtiennes reconnaissent leurs faiblesses et acceptent d'appliquer les normes régissant les activités touristiques régionales. L'aide publique paraît nécessaire dans le cadre du développement de la taille de certaines unités touristiques nationales. Mais l'aide publique est soumise à certaines conditions. Le Plan Directeur du Tourisme, qui n'a pas été globalement appliqué, prévoyait d'aider les entreprises dans leurs efforts et démarches pour accéder au crédit et à la formation. Mais l'apport des pouvoirs publics peut ne pas être à la hauteur des espérances si les divers acteurs impliqués dans les différentes filières du tourisme ne s'entendent pas sur une stratégie globale leur permettant de mieux se positionner sur un marché régional de plus en plus compétitif.

L'aide publique à la formation, destinée aux adultes faiblement dotés en capital humain et économiquement défavorisés en vue d'améliorer les gains salariaux de ces personnes, se traduit pour bon nombre de bénéficiaires par une activité sous payée ou par le chômage. Au regard du coût de la vie, un ouvrier, ayant travaillé dans le secteur touristique en 1982, gagnait plus et vivait mieux qu'un ouvrier de la branche touristique en 2008.

Les données que j'ai collectées et l'analyse que j'en ai faite m'ont permis de conclure que le système de formation connaît toujours des difficultés même si un effort a été fait au cours des deux dernières années pour augmenter l'enveloppe budgétaire allouée au secteur de la formation professionnelle. Cet effort, bien que tardif, n'infirme pas la première hypothèse du travail qui explique le niveau de développement socioéconomique du pays par l'absence de stratégie et la non-application des politiques de formation professionnelle. La stratégie de formation par la demande, appliquée dans le cadre de la mise en œuvre du programme visant à former 30.000 jeunes exclus du marché de l'emploi, est imposée par la communauté

internationale. Cette stratégie n'a pas été décidée par les responsables de l'INFP. Les fonds internationaux structurent et définissent les programmes de formation à privilégier. Les fonds internationaux prescrivent la stratégie de formation en Haïti.

La stratégie « la formation par la demande » récemment adoptée dans le cadre du programme contingenté visant à former 30.000 jeunes faiblement équipés en capital humain et exclus du marché de l'emploi n'est pas complètement couronné de succès pour les premiers diplômés. Bon nombre de diplômés du programme n'arrivent pas à s'insérer dans l'activité économique. Le chômage au niveau de la population des diplômés s'explique par le faible taux d'investissement enregistré dans l'économie nationale au cours de ces dernières années comme l'a si bien rappelé le coordonnateur du programme, l'économiste Daniel Altiné. Le taux d'inactivité des diplômés s'explique également par la surestimation des besoins en main-d'œuvre dans les secteurs qui étaient jusque-là en tension. La réalité est que la structure démographique et sectorielle de l'économie a été modifiée au cours de ces trois dernières décennies : une part de plus en plus importante de la population s'insère dans le secteur tertiaire. La faiblesse des données relatives aux différentes filières de l'activité économique et l'absence d'une gestion prévisionnelle des compétences par métier et par profession sont considérées comme des contraintes empêchant la pleine réussite de la stratégie de formation par la demande. Le programme de formation par la demande s'inscrit dans une recherche optimale de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en main-d'œuvre des filières économiques sélectionnées. Les filières préconisées et les demandes formulées par les entreprises donnent une place de choix au besoin en main-d'œuvre d'aujourd'hui. Cet attachement au présent conduit le programme⁶⁰⁷ de formation de 30.000 jeunes dans une spécialisation accentuée et réduit les possibilités de reconversion et de mobilité professionnelles des bénéficiaires du programme au cas où leurs premières filières d'insertion professionnelle seraient en crise. La stratégie de la formation par la demande, en tenant compte des besoins en main-d'œuvre des entreprises, se situe dans une

⁶⁰⁷ Ce programme vise à « contribuer à la croissance économique du pays par le renforcement des liens entre la formation professionnelle et le marché du travail », a rapporté l'agence en ligne HPN. Selon une note de l'INFP, le programme est organisé autour de trois composantes : la promotion de programme de formation professionnelle pilotée par la demande, le renforcement de la qualité et de la gouvernance du secteur. L'objectif est de former 30.000 jeunes de 15 à 24 ans à travers des cycles de formation. Un appel à proposition a été lancé et 271 institutions ont répondu et soumis 816 propositions, a indiqué une note de l'INFP. Les départements concernés par le programme sont : Nord, Nord-Ouest, Ouest, Sud, Sud-Est, Artibonite, Grand'Anse. Les jeunes reçoivent de la formation dans les domaines suivants : la mécanique automobile, la construction (BTP), le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, l'informatique, l'agroalimentaire, la couture, l'électricité et la menuiserie.

relation formation/emploi et dans une logique qui lie le besoin de main-d'œuvre au besoin en formation. Le besoin en main-d'œuvre ne traduit pas nécessairement un besoin en formation diplômante. Le programme s'adresse aux jeunes sans qualification et négligent ceux qui sont en activité. Or la formation en cours d'emploi est un mécanisme qui peut améliorer la productivité du salarié et rendre l'entreprise plus compétitive. Donc, le programme laisse de côté la grande partie des gens qui ont besoin de la formation pour améliorer leurs capitaux humains spécifiques et leurs gains salariaux

Dans la stratégie de formation axée sur la demande, l'appareil de formation s'efforce de satisfaire la demande venant du milieu productif. Le système de formation perd son autonomie. Il ne se situe pas dans une logique de concertation mais dans une logique de soumission. Il n'arrive pas à combler «les pénuries en qualifications qui grèveraient la croissance économique»⁶⁰⁸ dans les filières non sélectionnées où les besoins en main-d'œuvre qualifiée se font sentir. La surévaluation quantitative des besoins en main-d'œuvre qualifiée des filières sélectionnées doit porter les responsables à revoir la stratégie de la formation par la demande. La révision de la stratégie de la formation par la demande devrait permettre aux acteurs du programme de trouver un meilleur appariement entre les besoins des entreprises et le besoin d'insertion professionnelle des diplômés.

En dehors du programme spécial de formation de 30.000 jeunes exclus du marché du travail, le système de formation mérite d'être réformé. Le développement économique du pays réclame un système de formation plus réactif et qui soit capable d'anticiper les besoins en main-d'œuvre de demain. La formation par la demande, même si elle a fait l'objet de rencontre entre les représentants du programme et certaines filières économiques, demeure une stratégie de concertation limitée étant donné qu'elle n'intègre pas toutes les filières de l'économie. En ce sens, mon deuxième hypothèse, eu égard aux données de l'étude, est vérifiée. L'existence d'un véritable espace de concertation entre les institutions de formation technique et professionnelle et le monde de production pourrait faciliter la réactivité des centres de formation. Elle permettrait aux responsables des organismes de formation d'avoir une meilleure lecture de l'environnement économique et d'offrir des programmes de formation plus souples susceptibles de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Ce

⁶⁰⁸ PAUL J.J. (1989). *La relation formation-emploi. Un défi pour l'économie*, collection économie contemporaine, ÉCONOMICA, Paris, p. 25.

qui exige, d'une part, une politique nationale de formation professionnelle plus ambitieuse et, d'autre part, une meilleure implication des acteurs économiques et des chambres consulaires dans les cellules stratégiques de formation professionnelle et une plus grande responsabilité des Collectivités territoriales dans le processus d'insertion des diplômés. L'impact du système de formation sera plus fort sur le système productif quand les choix faits et les efforts consentis dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel sont le produit d'une véritable stratégie mettant l'accent sur le couple investissement-formation. Dans ce cas, le système de formation ne va pas se cantonner seulement dans les métiers d'aujourd'hui mais il s'attachera à répondre réellement aux besoins présents et futurs des entreprises qui créent l'emploi de demain

Si le programme de formation professionnelle par la demande fait les manchettes de la presse⁶⁰⁹ nationale, les filières sélectionnées dans le cadre dudit programme ne sont pas suffisantes pour enclencher une dynamique de croissance dans le pays. Ce programme de formation apparaît comme un instrument de politique d'emploi pour un segment de la population active. On ne fait que se référer à ce programme dès lors qu'on parle de la formation professionnelle en Haïti. Cette vision réductrice du champ de la formation professionnelle est l'expression évidente du mépris dans lequel a évolué la formation au métier en Haïti. Cet effort de formation de 30.000 jeunes âgés de 15 à 24 ans n'est pas un financement interne mais externe. Qu'advient-il après l'épuisement de l'enveloppe budgétaire de ce programme de formation financé par la communauté internationale?

L'identification des grands axes de développement et la sélection des secteurs porteurs, pouvant avoir un effet d'entraînement sur l'ensemble des activités économiques, sont la meilleure stratégie à adopter en vue de déterminer la grappe sectorielle prioritaire à laquelle l'appareil de formation devrait s'atteler à satisfaire en termes de qualification. La stratégie de grappe sectorielle, mettant en relation une filière intégrée d'industries et/ou de services ayant la même finalité, est le moyen le plus efficace pour développer la coopération et assurer le transfert de compétences aux différentes branches de l'activité économique où le partage des expériences peut être enrichissant. Cet effort ne peut faire l'économie d'un nouveau cadre

⁶⁰⁹ CARDICHON N. (17 février 2009). Haïti : 22 millions de dollars américains et 5,6 millions d'euros au service de la formation professionnelle, dans Le Nouvelliste, [en ligne]

<http://www.lenouvelliste.com/article.php?PubID=&ArticleID=67344>, consulté le 27 mai 2009.

DESROSIERS J. (31 juillet 2008). Formation professionnelle/113 diplômés du programme de formation sur demande, dans Le Matin [en ligne] <http://www.lematinhaiti.com/Article.asp?ID=13623>, consulté le 27 mai 2009.

législatif sur la formation professionnelle. Le Décret du 14 mars 1985 sur l'enseignement technique et professionnel, vieux de 25 ans, mérite d'être amendé afin d'apporter un nouveau regard législatif sur le système national de formation professionnelle et lui donner les moyens nécessaires afin qu'il puisse développer les compétences dans les filières où le besoin se fait sentir tout en apportant des réponses aux problèmes de gouvernance auxquels fait face l'entreprise de formation. Le législateur doit veiller à ce que des objectifs de résultats puissent être assignés aux centres de formation en vue de permettre aux diplômés d'avoir les signaux nécessaires pour se faire remarquer sur le marché du travail.

En définitive, le tourisme, identifié comme secteur prioritaire de développement, en tenant compte des atouts naturels du pays, ne pourrait pas contribuer significativement au progrès national sans un effort substantiel pour innover et créer des entreprises nouvelles, les doter des compétences et des qualifications que requiert une économie fondée sur les activités touristiques. L'industrie du tourisme ne peut pas être rentable si l'on n'agit pas sur les freins au développement des activités du loisir et sans une meilleure compréhension des enjeux des acteurs impliqués dans la mise en œuvre des politiques de la branche touristique. Le programme de formation par la demande, même si elle a retenu le tourisme comme secteur prioritaire, n'est pas suffisant pour permettre à cette industrie de renouer avec la croissance. Des actions ciblées doivent être faites dans plusieurs secteurs d'activités en vue de relancer l'industrie touristique⁶¹⁰ (marketing, image du pays, restauration des sites historiques, construction des routes, investissement dans l'agriculture et l'agroalimentaire, sécurité, service de proximité et respect des normes de qualité, définition de segments de marché, etc.)

Comme l'ont rappelé les deux personnes ressources interrogées dans le cadre de ce travail, le pays n'a pas un plan de développement. Le Document⁶¹¹ de Stratégie Nationale de la

⁶¹⁰ Le président de la République, René Garcia Préal, dans son discours du 18 mai 2009 a demandé à la nation d'engager la bataille pour son indépendance économique en vue de renforcer l'indépendance politique acquise en 1804. Pour renforcer l'indépendance politique, le président Préal prône la création d'emploi, notamment dans le secteur agricole, l'augmentation du salaire tout en évitant le chômage; le développement du tourisme, l'amélioration des infrastructures routières. Il y a lieu de noter que plusieurs routes sont en cours de réalisation et d'autres sont au stade de projet.

⁶¹¹ PIERRE L. N. (mai 2008). *Haïti, le Document de Stratégie Nationale, pour Croissance et la Réduction de la Pauvreté (DSNCRP). Études des aspects institutionnels socioéducatifs et culturels*, Observatoire des Amériques, La chronique des Amériques, mai 2008, n° 9, [en ligne], http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/chro_LN-PIERRE-mai_08_09-2.pdf, consulté le 20 mai 2009.

DORÉ G. (1 au 5 mai 2008). *Veut-on chanter les funérailles du DSNCRP*, dans *Le Matin*, N° 32986, Port-au-Prince, p. 3.

PIERRE L. N. (8 mai 2008). *À propos de la fausse polémique sur l'article de DORÉ Guichard : Veut-on chanter les funérailles du DSNCRP*, texte dactylographié en version Word, posté sur Grand Débat, Montréal.

Croissance et de Réduction de la Pauvreté (DSNCRP) n'est pas en soi un plan de développement. Le DSNCRP est un catalogue de projets priorités par le gouvernement pour la période 2007-2011 dont la faiblesse a été signalée par divers acteurs sociopolitiques du pays. En dépit des difficultés d'ordre conjoncturel et structurel, le développement du pays est inéluctable. Inéluctable, car le développement est souvent le fruit d'un consensus dégagé entre les diverses strates et classes sociales dans un processus historique de construction d'une société nouvelle. Un système d'éducation et de la formation assurant un enseignement de qualité est l'un des moyens susceptibles de permettre à Haïti de rattraper son retard par rapports à ses voisins. Il doit l'aider à augmenter les compétences cognitives de la population, réduire les inégalités et la fracture cognitive entre les groupes sociaux, diminuer la violence, se doter d'un stock de scientifiques et de techniciens de haut niveau pour assurer la croissance et la compétitivité de l'économie.

Dans un monde caractérisé par un effort constamment renouvelé des nations pour éduquer et former les jeunes et les actifs en activité professionnelle, Haïti ne peut se permettre de payer le luxe d'être l'exception. Ses ressources naturelles limitées et sa structure démographique la condamnent à faire de l'éducation et de la formation un secteur prioritaire pour assurer sa croissance durable, développer ses potentialités, améliorer l'attractivité de son territoire, assurer la compétitivité de son économie et entrer définitivement dans l'économie de la connaissance et de l'intelligence.

Bibliographie

AGHION Philippe et COHEN Élie (2004). *Éducation et Croissance*, La Documentation française, Paris.

ANDERSON B. (1996). *L'imaginaire national. Réflexion sur l'origine et l'essor du nationalisme*, trad., La Découverte, Paris.

ALBIZU V. B. (20/03/2007). Discours du Gouverneur de la République Dominicaine, à la troisième séance plénière. Session Annuelle des Assemblées des Gouverneurs. Banque Interaméricaine de Développement/ Société Interaméricaine d'Investissement, Guatemala.

AMABLE B. (novembre 2002). Un survol de la théorie de la croissance endogène, Université Paris X et CEPREMAP, Paris.

Amnesty International et al. (9 jan. 2006). L'Appel pour un Contrôle Strict des Armes. Voix d'Haïti, Paris.

ANGOT M. (1985). Haïti, Renforcement des capacités nationales et régionales, de recherche marine, des services océanographiques et de formation. Optimisation de l'exploitation des ressources marines, Document à diffusion restreinte, Rapport technique, RP/1984-1985/x.4.4. No de série : FMR/SC/OCE/85/128, Organisation des Nations Unies pour la Science et la Culture (UNESCO), Paris, p.4.

ARDOINO J. (1977). *Education et politique. Propos actuels sur l'éducation II*, BORDAS, Paris.

ARROW K.J. (1973). Higher Education as Filter. *Journal of Public Economics*, Vol. 2, pp.193-216.

ASSOCIATION DES PETITS EXPLOITATIONS DES RESTAURANTS ET HOTELS. (18 février 2008). Un complot visant l'asphyxie des petits entrepreneurs, Port-au-Prince, Haïti.

ASSOCIATION DES INDUSTRIES D'HAÏTI (28 février 2008). Note de presse, texte dactylographié, Port-au-Prince.

ASSOCIATION TOURISTIQUE ET HÔTELIÈRE d'HAÏTI (2008). La problématique du financement de l'investissement touristique en Haïti, Groupe Croissance S.A., Port-au-Prince.

AVRIL P. (2004). Haïti : 1995-2000. *Le livre noir de l'insécurité*, Universal-Publishers, United States.

BATAL C., CHARBONNIER O. (2004). « Management, organisation et formation », dans CARRE P., CASPAR P. (sous la direction de), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, DUNOD, Paris, pp. 103-126.

BAUDELLOT C. et LECLERCQ F. (sous la dir. de) (2005). *Les effets de l'éducation*, La Documentation Française, Paris.

BAUDELLOT C. et ESTABLET R. (1971). *L'école capitaliste en France*, François MASPÉRO, Paris.

BECKER G. (1962). « Investment in Human Capital : a theoretical analysis » in *Journal of Political Economy*, vol. 70, pp. 9-49.

BECKER S. G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3d edition, The University of Chicago Press, Chicago.

BEL M. (1986). « La notion de qualification dans l'approche des relations emploi/formation par la planification française », dans TANGUY L. (sous la direction de), *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, La Documentation Française, Paris, pp.189-196.

BELLIER S. (1998). « Le savoir-être comme compétence », dans *Le savoir-être dans l'entreprise*, Vuibert, Paris, pp. 67-106.

BELLIER S. (2004). « La compétence est-elle un concept nouveau ? » dans CARRE P., CASPAR P. (sous la direction de). *Traiter des sciences et des techniques de la formation*, DUNOD, Paris, pp. 235-256.

BERET P. et LEWANDOWSKI M. (2007). « Politiques de ressources humaines et salaires : compétences et validation des acquis de l'expérience » dans LATTES J.-M., LEMISTRE P. et ROUSSEL P. (sous la direction de). *Individualisation des salaires et rémunération des compétences*, Economica, Paris, pp. 189-2007.

BERGAGLIA F. et DELAI J. (2003). *La dynamique de l'esprit collectif*, Editions d'Organisation, Paris.

BIEN-AIME G. (23 octobre 2007). République d'Haïti. 34^{ème} Session de la Conférence Générale de l'UNESCO. Discours du Ministre de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle, Paris.

BILL Q. (s.d.). Rapport sur les Droits Humains en Haïti, Présenté à l'Association Internationale des Démocrates. Texte dactylographié (s.l.).

BLAISE M.-C. (2002). *Pour une Philosophie Politique de l'Education. Six questions d'aujourd'hui*, Editions Bayard, Paris.

BOULOS R.H., ÉTIENNE S.P., DORÉ G. et al. (7 février 2010). Construire Haïti. Plan Stratégique de Sauvetage National. Pacte Intergénérationnel de Progrès et de Prospérité Partagés (2010-2035). Port-au-Prince

BOULOS R. (22 janvier.2009). Discours d'Investiture du Président du Conseil National de la Chambre de Commerce, Port-au-Prince, Haïti.

BOURDIEU P. (1967). « Fins et fonctions du système d'enseignement », dans *les cahiers de l'I.N.A.S.*, numéro consacré au compte rendu d'un colloque sur la finalité de l'éducation, 1^{er} trimestre 1967, vol. 1, pp. 25-31.

BOURDIEU P., PASSERON J-C. (1970). *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Editions de Minuit, Paris.

BOYER R. (2000). « La formation professionnelle au cours de la vie. Analyse macroéconomique et comparaisons internationales », dans GAURON F., *Formation tout au long de la vie*, La Documentation Française, Paris, pp. 89-122.

BROUSSELLE A. et CHAMPAGNE F. (S.d.). *L'analyse stratégique, modèle d'analyse ou démarche théorique pour l'évaluation de l'implantation*. Centre de Recherche de l'Hôpital Douglas/ Groupe de Recherche Interdisciplinaire en Santé, Université McGill/ Université de Montréal, texte dactylographié, Montréal.

BRUNEL S. (1996). *Le sous-développement*. Que sais-je, PUF, Paris.

BRUTUS E. (1979). *Instruction publique en Haïti 1492-1945*, Imprimerie de l'Etat, Port-au-Prince.

BRUYERE M. « Appariement entre compétences acquises et compétences requises : le rôle de l'expérience » dans GIRET J.-F. et al. (2005). *Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales, XIIes journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Toulouse, 26-27 mai 2005, Cereq, pp.115-124.

BÜCK J-Y. (2003). *Le management des connaissances et des compétences en pratique*, Editions d'organisation, Paris.

BOWLES S. and GENTIS H. (1976). *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of America Life*. New York, N.Y., Basic Books.

CACCOMO J.-L. (2007). *Fondements de l'économie du tourisme*, Acteurs, Marchés, stratégies, De Boeck Université, Bruxelles.

CADET F. (2002). « Chômage et insécurité de l'emploi dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince », dans *DSD Tribune*, Port-au-Prince, vol., 1 no 6, pp. 7-8.

Cadre de Coopération Intérimaire. Groupe Thématique d'Education, Sports et Services Civique, Port-au-Prince, Haïti.

CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2001). *Le marché du travail*, Editions, De Boeck Université, Bruxelles.

CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2003). *Microéconomie du marché du travail*, Editions La découverte, Paris.

- CAHU P., CETTE G. et ZYLBERBERG A. (2008). *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?*, Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, Paris.
- CALORI R. « Philosophie et développement organisationnel : dialectique, agir communicationnel, délibération et dialogue » dans DURAND R. (sous la direction de) (2002). *Développement de l'organisation. Nouveaux regards*, Economica, Paris, pp.185-216.
- CAYATTE J.-L. (1983). *Qualifications et hiérarchisation des salaires*, Economica, Paris.
- CEFIE-CONSEIL (7 août 2009) : Le salaire de l'ouvrier haïtien est augmenté de 69 centimes en 25 ans, notes publiées par 5r group.
- CENTRE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION PERMANENTE (1990). *La formation Professionnelle Continue. La formation. Outil stratégique du Développement Economique Territoriale*, France.
- CERTEAU M. de, JULIA D. et REVEL J. (1975). *Une politique de la langue. La Révolution française et les patois*, Gallimard, Paris.
- CHALOM M. (Août 2000). « Sentiment de sécurité et police de proximité : un rendez-vous manqué ? » Texte préparé dans le cadre du 7^{ème} congrès de l'Association internationale des criminologues des langues françaises, Montréal.
- CHAMINADE R. (2005). *RH et compétences dans une démarche qualité*, AFNOR, Saint-Denis La Plaine.
- CHANCY M. (1972). « Éducation et développement en Haïti », dans Culture et développement en Haïti, Montréal, Leméac, pp. 135-155.
- CHARLES E. (2000). *Le pouvoir politique en Haïti de 1957 à nos jours*, éditions KARTHALA, Paris.
- CHARLOT B. et BEILLEROT J. (1995). (Sous la direction de). *La construction des politiques d'éducation et de formation*, Presses Universitaires de France, Paris.
- CHAUMET-RIFFAUD C. (2005). *Le tourisme service public et enjeu économique*, Editions du PAPHYRUS, Montreuil.
- CHERIZA R. (22 nov. 2008). Passage obligé : Réhabiliter l'environnement pour rebâtir Gonaïves, Conférence Haïtiano-Américaine sur la reconstruction des Gonaïves, Nova Southeastern University, North Miami Beach, Florida.
- CODE DU TRAVAIL (1984). *Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961*, Port-au-Prince, Haïti.
- COHEN C. (2004). *Veille et intelligence stratégiques*, Lavoisier, Paris.

CÔTE M. et MALO M.-C. (2002). *La gestion stratégique. Une approche fondamentale*, Gaëtan morin éditeur, Québec.

COLLIER P. (Janvier 2009). Haïti : des catastrophes naturelles à la sécurité économique. Rapport au Secrétaire Général des Nations Unies, Department of Economics Oxford University.

COQ G. (1999). *La démocratie rend-elle l'éducation impossible ?* Editions Parole et Silence, Saint-Maur.

CRCI Midi-Pyrénées, Service ARIST (2002). « Les pratiques des PMI de la région Midi-Pyrénées en matière d'information stratégique et d'intelligence économique », dans LEVET J.-L. (Sous la direction de). *Les pratiques de l'intelligence économique. Huit cas d'entreprises*, Economica, Paris, pp. 45-53.

CROZIER M. et FRIEDBERG E. (1977). *L'acteur et le système*, Points Seuil, Paris.

DARIUS V. (mars 1999). *L'image de la Police Nationale dans la Presse Ecrite*, Mémoire de Licence en Communication, Faculté des Sciences Humaines, Université d'État d'Haïti, Port-au-Prince.

DARVOGNE C. et NOYE D. (2000). *Organiser le travail pour qu'il soit formateur. Quels dispositifs mettre en œuvre ?*, 3^{ème} Editions, INSEP CONSULTING Editions, Paris.

DECIUS J. (sept.2004). « Enseigner les sciences et les techniques aujourd'hui » dans *Soleil Magazine*, volume 2, No12, Port-au-Prince, pp. 6-8.

DENISON E. F. (1968). « *Why growth rates differ: postwar experience in nine western countries* », The Brookings Institution, Washintong.

DE MONTLIBERT C. (1977). « L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes », dans *Sociologie du travail*, pp. 243-265.

De la ROCHEFAUCAULD B. (2002). *Economie du tourisme*, Bréal, Rosny (France).

De REMUR, D. B. (2006). *Ce que intelligence économique veut dire*, Editions d'organisation, Paris.

DESREUMAUX A. (1993). *Stratégie*, Editions Dalloz, Paris.

DESVE C. et LAUREÇON M.-F. (2002). La précarité de l'emploi, l'Observatoire de l'ANPE.

DEVELTERE P. (1998). *Economie sociale et développement. Les coopératives, mutuelles, et associations dans les pays en développement*, De Boeck Université, Paris, Bruxelles.

DEVELTERE P. et FONTENEAU B. (2003). *Création d'emploi et protection sociale en Haïti : l'apport de l'économie sociale dans un contexte de l'Etat néant*, papier présenté à

la conférence internationale, « Le Sud et le Nord dans la Mondialisation. Quelle alternative ? », 24-25 septembre 2003, Québec.

DIEBOLT, C. (2001). « La théorie de l'engorgement », *Economie Appliquée*, 54, (4), pp. 7-31.

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (DARES) (1996). *40 ans de politique de l'emploi*, La Documentation Française, Paris.

DORAY P. et MAROY C. (2001). *La construction sociale des relations entre éducation et économie. Les cas des formations en alternance en Wallonie et Québec*, De Boeck Université, Bruxelles.

DORÉ G. (29 mars 2010). Le Plan Stratégique de Sauvetage National (PSSN) comme carte d'identité de la Nouvelle Haïti, texte présenté au Restaurant la Réserve à Pétiion-Ville à la cérémonie de présentation officielle du Plan Stratégique de Sauvetage National à la classe politique, à la société civile et à la presse, Pétiion-Ville.

DORÉ G. (juil.2002). *Problèmes Socioéconomiques et Démocratie en Haïti*, Mémoire de Maîtrise en Sciences du Développement, Faculté d'Ethnologie, Université d'Etat d'Haïti, Port-au-Prince.

DORÉ G. (16 Oct. 2000). « Les racines socioéconomiques de la démocratie ». Conférence prononcée à la Direction des Ecoles et de la Formation Permanente. Corps des Inspecteurs de la Police Nationale d'Haïti, Pétiion-Ville.

DORÉ G. (2005). *Elaboration d'un Plan de Formation et des Axes Stratégiques pour le Renforcement des Capacités Organisationnelles de la Fédération des Etudiants/Universitaires Haïtiens de France*, Mémoire de DESS en Responsable de Projet Formation-Développement, Université Paris XII, Paris.

DORÉ G. (oct. 2006). Des axes stratégiques pour une prise en charge durable de la question sécuritaire en Haïti, texte présenté au Colloque du Réseau Sécurité et Progrès (RESEP) sur « Insécurité et Stagnation Economique dans les pays en Développement » tenu à Marseille du 2 au 4 octobre 2006.

DORÉ G. (2006). *Crise de l'Education, élément de frein au développement d'Haïti*, Mémoire de Master Recherche : Education, Travail, Formation, Faculté des Sciences de l'Education et Sciences Sociales, Université Paris XII, Paris.

DORÉ G. (1 au 5 mai 2008). Veut-on chanter les funérailles du DSNCRP dans *Le Matin*, N° 32986, Port-au-Prince, p.3.

DORÉ G. (10-11 juin 2008). « Des axes stratégiques pour sécuriser une population angoissée » dans *Le Matin*, n° 33007, Port-au-Prince, Haïti, p. 3.

DORÉ G. (8 oct. 2008). « Quelle politique de formation professionnelle pour Haïti ? » dans *Le Matin*, n° 33081, Port-au-Prince, Haïti p. 2.

DORÉ G. (19 Nov. 2008). « L'éducation : la crise est profonde » dans *Le Matin*, n° 34008, Port-au-Prince, Haïti, p. 2.

DORÉ G. (9-10 fév. 2009). « Pleins feux sur la hausse du salaire minimum » dans *Le Matin*, No34038, Port-au-Prince, p.2.

DORÉ G. (6-7 avril 2009). « Ecole capitaliste en Haïti : les failles de la loi portant régulation des frais scolaires », dans *Le Matin*, n° 34060, Port-au-Prince, p. 3.

DREXEL I. (1995). « La relation formation-emploi dans la sociologie industrielle allemande » dans Jobert A., Marry A. et Tanguy L. (dir.). *Education et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Armand Collin, Paris, pp. 101-124

DUBAR C. (1990). « L'évolution de la socialisation professionnelle » dans MICHON F. et SEGRESTIN D. « Sous la direction de). *L'emploi, l'entreprise et la société. Débats économie-Sociologie*, Economica, Paris, pp. 153-163.

DUBAR Claude (2002). *La Formation Professionnelle Continue*, 4ème édition, La découverte, Paris.

DUBAR C., GADEA C. (2004). « Sociologie de la formation post-secondaire », dans CARRE P., CASPAR P. (sous la direction de), *Traiter des sciences et des techniques de la formation*, DUNOD, Paris, pp.126-143.

DUHAMEL P., SACAREAU I. (1998). *Le tourisme dans le monde*, Armand Colin, Paris.

DUMAS P.-R. (2008). *Cette transition qui n'en finit pas*, tome IV. Le premier mandat du président René Préval, l'Imprimeur II, Port-au-Prince.

DURAND H. et al. (1994). *Economie et politique du tourisme*, Librairie Générale de Droit et de la Jurisprudence, Paris.

DURKHEIM E., (1997). *Education et sociologie*, 6^{ème} éd., Quadrige/ PUF, Paris.

DUTREIL R. (2003). *Moderniser l'apprentissage : 50 propositions pour former plus et mieux*, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Paris.

EHRlich S. et MAILLARD P. (2004). *Une politique pour l'école et le collège. Vers une nouvelle cohérence éducative*, Editions Yves Michel, Barret-sur-Méouge, France.

EMMANUEL W. (1994). *Saint-Domingue devient Haïti*, Editions des Antilles, Port-au-Prince.

EPINGARD P. (1999). *L'investissement immatériel, cœur d'une économie fondée sur le savoir*, CNRS Editions, Paris.

ESTABLET R. (1987). *L'école est-elle rentable ?* Presses Universitaires de France, Paris.

FAURE E. et al. (1972). *Apprendre à être*, UNESCO, Fayard, Paris.

FOMBRUN O.R. (1989). *Les problèmes du système éducatif en Haïti*, Editions Henri Deschamps, Port- au- Prince.

FONDEUR Y. (2005). « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du travail » dans Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le lien formation-emploi. Quels emplois à la sortie du système éducatif ? », dans *Actes de colloque « Le lien formation-emploi »* du 22 novembre 2005, Paris, pp.11-20.

FOUDRIAT M. (2005). *Sociologie des organisations*, Pearson Education, Paris.

FOURNIER J. (1971). *Politique de l'Education*, Edition du Seuil, Paris.

FRANCO A. (2003). *Rapport sur les Diplômes et Formations aux Métiers du Tourisme*, Pyrénées-Orientales.

FREIDBERG E. (1993). *Le Pouvoir et la règle*, Editions du Seuil, Paris.

FREUD S. (1949). *Abrégé de Psychanalyse*, PUF, Paris.

GAUDUEL C. et al. « Rôle des Organismes consulaires dans le développement des territoires » dans Institut de Socio-économie des Entreprises et des Organisations (ISEOR) (2006). *Le management du développement des territoires*, Economica, Paris, pp. 91-113.

GAUTIER F. (2003). *Pilotage Economique des Projets de conception et Développement de Produits Nouveaux*, Economica, Paris.

GERA S., LEE-SING C. et NEWTON K. (2001). « L'émergence d'une économie du savoir à l'échelle planétaire: dynamique et tendances » dans LEFEBVRE L.-A., LEFEBVRE E., MOHNEN P., *la conduite des affaires dans l'économie du savoir*, Ed. Economica, Paris, pp.1-58.

GOSSE B. et al. (1989). *Economie managériale*, Montchrestien, Paris.

GRADWEL J. (1999). « A Canadian perspective on vocational education and training » in A. J., Jr. (dir.). *Workforce education. Issues for the new century*, Ann Arbor, Parken Publications, Inc, Michigan, pp. 241-252.

GRANOVETTER M. (2008). Préface de Jean-Louis Laville, postface d'Isabelle This Saint-Jean, *Sociologie Économique*, Éditions du Seuil, Paris.

GRAVOT P. (1993). *Economie de l'Education*, Economica, Paris.

GUILLEMIN H. et MOULE M. (1993). *Le marché du travail. Salaires et emplois dans les théories économiques*, Editions EYROLLES, Paris.

GUITTET A. (1994). *Développer les compétences par une ingénierie de la formation*, ESF, éditeur, Paris.

GURGAND M. (2005). *Economie de l'éducation*, Editions La Découverte, Paris.

GUYOT J.-L., MAINGUET C. et HAEPEREN V. (2005). *La formation professionnelle continue : Enjeux sociétaux*, De Boeck Université, Bruxelles.

HARDY M. (2003) (dir.). *Concertation Education-travail. Politiques et expériences*. Presse de l'université du Québec, Québec.

HELPER (J.-P), KALIKA M., ORSONI J. (2006). *Management. Stratégie et organisation*, Vuibert, Paris.

HOLCBLAT N. (1998). « La politique de l'emploi en France » dans BARBIER J.-C. et GAUTIÉ J., les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis, PUF, Paris, pp. 71-91.

HOUSSAYE J. (1987). *Ecole et vie active. Résister ou s'adapter*, Delachaux et Niestle, Lausanne

HU ANXIN W. (Janvier 1993). « Le Développement Socioéconomique et l'Enseignement Technique pour Adultes dans les Campagnes Chinoises », dans Association Européenne de l'Éducation Comparée, Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation (IREDU), *L'Évaluation des Formations : Points de vue Comparatistes*, Actes du 15^{ème} Congrès de l'Association Européenne de l'Éducation Comparée, Volume I, Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation (IREDU), Dijon 27 juin/ 2 juillet 1992, Marline CACOUAULT, François ORIVEL Éditeurs, publié par IREDU-CNRS, Université Bourgogne avec le concours de l'Agence de Coopération Culturelle et Technique, pp. 317-328.

HUGON P. (2006). « Que produit l'éducation ? », dans LAMARCHE T. (coord.), *Capitalisme et éducation*, Nouveaux Regards, Paris, pp. 29-43.

HUGON P. (1989). *Economie du développement*, Mémentos Dalloz, Paris.

HYPOLITE M. (1980). *L'enseignement du français en Haïti, langue étrangère*, Fardin, Port- au -Prince.

HURBON L. (2002). Préface de CALAME-GRIAULE G., *Dieu dans le vodou haïtien*, Maisonneuve et Larose, Paris.

HURBON L., dans la préface de l'ouvrage de Louis Auguste Joint (2007). *Système éducatif et inégalités sociales en Haïti*, L'Harmattan, Paris.

IACONO, G. (2008). *Gestion des ressources humaines. Cinq défis pour l'avenir*, 2^{ème} Edition, Gualino éditeur, Lextenso Editions, Paris.

INSTITUT DE L'AUDIT INTERNE (2005). *Le management des risques de l'entreprise. Cadre de référence. Techniques d'application*, trad., Editions d'Organisation, Paris.

JALLADE, Jean-Pierre (1981). *Emploi et Chômage en Europe*, Economica, Paris.

JAOU-GRAMMARE LAMETA M. (2007). *Cliométrie de l'engorgement en France. Evaluation théorique et empirique*, Université de Montpellier I, Faculté des Sciences Economiques, Montpellier.

JEAN-ROBERT PEANT L. (2007). *Haïti, économie politique de la corruption*, tome IV. L'ensauvagement macoute et ses conséquences, 1957-1990, Maisonneuve et Larose, Paris.

JOBERT A., MARRY C. et TANGUY L. (dir.) (1995). *Education et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Paris, Arman Collin.

JOHSUA S. (1999). *L'école entre crise et refondation*, La dispute/SNEDIT, Paris.

JOINT L. A., Préface de Laënnec HURBON (2007). *Système éducatif et inégalités sociales en Haïti. Le cas des écoles catholiques*, L'Harmattan, Paris.

JOSETTE R.-D. et ALAIN R. (sous la dir.), (2006). *Le Petit Robert de la langue française 2006*, Dictionnaire Le ROBERT, Paris.

Journal Officiel de la République Française (30 Août 2002). *Rapport sur les Orientations de la Politique de Sécurité Intérieure*.

JOVANOVIC B. (1979). « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, 87, 972-990

KAUFMANN J.-C. (2004). *L'entretien compréhensif*, Arman Collin, Paris.

LACROIX de P. (1988). *Éducation en Haïti sous l'occupation américaine de 1915-1934*, Imprimerie des Antilles, Port-au-Prince.

LAGATHU A. (2002). « Des orientations pour une politique de mobilisation de la formation continue au service du développement local » dans PENNEC S., *Former des adultes. L'université et les transformations de l'emploi*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, pp. 211-217.

LAMARCHE T. (2006). « L'éducation, un secteur économique en construction ? », dans LAMARCHE T. (coord.), *Capitalisme et éducation*, Editions Nouveaux Regards, Paris, pp. 11- 25.

LAMAUTE-BRISSON, N. (12 Août 2005). *Emploi et Pauvreté en Milieu Urbain en Haïti*. Commission Économique pour l'Amérique Latine et la Caraïbe, Port-au-Prince.

LAUTIER B. (2004). *L'économie informelle dans le tiers monde*, Editions La Découverte, Paris.

LAVALETTE G., NUCULESCU (1999). *Les stratégies de croissance. La démarche proactive. Les opportunités externes. Le modèle Apports- Contraintes- Exigences*, Editions d'Organisation, Paris.

LEBAILLY M., SIMON A. (2004). *Anthropologie de l'entreprise. Gérer la culture comme un actif stratégique*, Pearson Education.

LE BOTERF G. (1998-1999). *L'ingénierie des compétences*, 2^{ème} éd., Editions d'organisation, Paris.

LE BOTERF, G. (2002). *Ingénierie et évaluation des compétences*, 4^{ème} éd., Editions d'organisation, Paris.

LE BOTERF G. (2004). *Construire les compétences individuelles et collectives, les réponses à 90 questions*, 3^{ème} éd., Editions d'organisation, Paris, p. 181.

LEVY-GARBOUA L., JAROUSSE J.-P. (avril 1987). *L'investissement humain dans l'entreprise : une application de la théorie du capital humain*, Rapport pour le Credoc, no 13, Paris.

LINDEPERG G. (1999). *Les Acteurs de la Formation professionnelle pour une nouvelle donne*, Rapport au Premier Ministre, la Loire.

LINHART D. (2005). « Le contrat de travail salarié : un quiproquo fondamental » dans LINHART D. et MOUTET A. (sous la direction de). *Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles du travail*, La Découverte, Paris, pp.7-1995.

LUCAS R. (1988). “ On the Mechanics of Economic Development “, in Journal of Monetary Economics, vol. 22, pp. 3-42.

MABILON-BONFILS B. et SAADOUN L. (2001). *Sociologie politique de l'éducation*, Presses Universitaires de France, Paris.

MADISTIN S. (2001). *Coopération au développement : le rôle du pouvoir législatif dans le fonctionnement moderne de l'État*, Presse de l'Imprimeur II, Port-au-Prince

MADIOU T. (1981), *Histoire d'Haïti*, Editions Fardin, Port-au-Prince.

MADIOU T. (1988). *Histoire d'Haïti*, tome III, Editions Henri Deschamps, Port-au-Prince.

MAGNY E. (1992). *Environnement-Développement : crises et réponses*, Editions Henri Deschamps, Port-au-Prince.

MAILLEFFERT M. (2004). *L'économie du travail. Concepts, débats et analyse*, 2^{ème} édition, Studyrama, Levallois-Perret, France.

MANIGAT F. L. (1995). *Crise haïtienne contemporaine*, Editions des Antilles, Port-au-Prince.

MANNING A. (2003). *Monopsony in motion : imperfect competition in labour markets*, Princeton university Press.

MAROY C. (2000). « Politiques sociales et régulation de la formation en Europe : conceptions social-démocrates, libérales et libérales-sociales », dans TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Pierre DORAY (sous la direction de). *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle ? Rôle des acteurs et des collaborations*, presses de l'Université du Québec, Québec, pp. 11-23.

MATHIEU S. (jan. 2000). Ministère de la Planification et de la Coopération Externe, Programme des Nations Unies pour le développement, Bureau International du Travail. HAI/999/001. Etat des lieux en matière de protection sociale gouvernementale en Haïti. Etude de référence 4 dans le cadre du Projet d'Assistance préparatoire pour la promotion d'emplois productifs et la lutte contre l'exclusion sociale, Port-au-Prince.

MAYOUKOU C., RATSIMBAZAFY C. (2007). (Sous la direction de), *entrepreneuriat et innovation*, L'Harmattan, Paris.

MEIGNANT A. (1997). *Manager la formation*, 4^{ème} éd., Editions Liaisons, Rueil-Malmaison

MELEZE J. (1972). *L'analyse modulaire des systèmes de gestion*, Editions hommes et techniques, A.M.S., Puteaux, France.

MERCKLING O. (1998). *Immigration et marché du travail en France. Le développement de la flexibilité en France*, L'Harmattan, Paris.

MINCER J. (1958). "Investement in Human Capital and Personal Income Distribution" in Journal of Political Economy, vol.66, pp. 281-302.

MOATI P. « La redéfinition du métier du banquier des entreprises dans une économie fondée sur la connaissance », dans GUILHON B. et LEVET J.-L. (Sous la direction de). *De l'intelligence économique à l'économie de la connaissance*, Economica, Paris, pp. 93-109.

MOÏSE C. et OLIVIER E. (1992). *Repenser Haïti, grandeur et misère d'un mouvement démocratique*, CIDIHCA, Québec.

MOREAU DE SAINT-MÉRY, Louis-Elie. *Description topographique, physique, civile, politique et historique de la partie française de l'île de Saint-Domingue*. Réédité par Blanche Maurel et Etienne Taillemite, Société de l'histoire des colonies françaises/ Librairie Larose. 1958. Tome 2, Paris.

MOREAU K. (2006). *Etude sur la participation des filles dans l'enseignement secondaire en Haïti*. UNESCO/BERD Consultant, Port-au-Prince.

MORLAIX S. (2005). Notes de cours de l'économie de l'éducation, DESS Responsable de Projet Formation- Développement, Université Paris XII.

MOROSE P.-J. (1970). *Pour une réforme de l'éducation en Haïti*, thèse de doctorat, Université Fribourg, Suisse.

MORTENSEN D. (2003). *Wage Dispersion: Why Are Similar Workers Paid Differently?*, Cambridge: MIT Press.

MUGGAH R. (oct. 2005). Haïti : les chemins de la transition. Etudes de l'insécurité humaine et des perspectives de désarmements, Small Arms Survey, Institut de Hautes Etudes Internationales, texte dactylographié, Genève.

NEWTON K. et MAGUN S. « Apprentissage organisationnel et capital intellectuel » dans LEFEBVRE L.-A, LEFEBVRE E. et MOHNEN P. (2001). *La conduite des affaires dans l'économie du savoir*, Economica, pp.141-180.

OBSERVATOIRE DES HOMMES ET DES ORGANISATION (30 août 2006). Note autour de l'audition du Lab'Ho d'Adecco (Pascale Levet) par la Commission Université Emploi, Adecco.

OCDE/UNESCO (2002). Le financement de l'éducation-investissements et rendements. Analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde, résumé.

OKAMBA E. (2007). « Entreprenariat, innovation et performances des entreprise mondialisées : cas de l'industrie manufacturière », dans MAYOUKOU C., RATSIMBAZAFY C. (2007). (Sous la direction de), *entreprenariat et innovation*, L'Harmattan, Paris, pp. 153-170.

OLIVIER de SARDAN, J.-P. (1997). *Anthropologie et développement du changement social*, Karthala, Paris.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (1989). *L'éducation et l'économie dans une société en mutation*, Paris.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT). PROGRAMME INTERNATIONAL POUR L'ERADICATION DU TRAVAIL DES ENFANTS (2003). Etude exploratoire sur l'exploitation sexuelle des mineurs à des fins commerciales, Genève

ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (Novembre 2003). Examen des Politiques Commerciales : Haïti, Lausanne.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LA SCIENCE ET LA CULTURE (1974). Haïti : analyse et prospectives pour une nouvelle éducation, ce rapport faisant suite à la mission d'expert séjournant en Haïti en juin 1974.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LA SCIENCE ET LA CULTURE (UNESCO) (2000). Institut de Statistiques. Données statistiques par pays.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LA SCIENCE ET LA CULTURE (UNESCO) (2007). Institut de Statistiques. Recueil des Données Mondiales sur l'Education 2007. Statistiques comparées sur l'éducation dans le monde, Institut de Statistiques de l'UNESCO, Montréal.

ORIVEL F. (1999). « Education et développement » dans BOURDON J. et THELOT C. (Coord.). *Education et formation. L'apport de la recherche aux politiques éducatives*, CNRS EDITIONS, Paris, pp.221-250.

OTF GROUP (octobre 2008). Proposition technique : Développement d'une vision partagée pour une Haïti compétitive et une sélection des secteurs, rapport soumis à la Chambre Américaine de Commerce d'Haïti (AMCHAM).

PAMPHILE D.-L. (1988). *L'éducation haïtienne sous l'occupation américaine de 1919-1934*, Imprimerie des Antilles, Port-au-Prince.

PAUGAM S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Presses Universitaires de France, Paris.

PAUL B. (16 oct. 2008). Migration et pauvreté en Haïti : impacts économiques et sociaux des envois des fonds sur l'inégalité et pauvreté? Groupe d'Économie et Développement du Laboratoire d'Analyse et de Recherche Économiques- Économie et Finance Internationale, Université Bordeaux 4.

PAUL J.-J., FRENAY M. et MEURIS G. (2008). « Les défis pédagogiques que pose l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur dans une société fondée sur la connaissance », dans HANHART S. et al (sous la direction de), *De la comparaison en éducation. Hommage à Soledad Perez*, L'Harmattan, Paris, pp. 221-246.

PAUL J.-J. (2007). *Économie de l'éducation*, Armand Collin, Paris,

PAUL J.- J. (2000). *Les évolutions de la relation formation-emploi*, dans Van Zaten Agnès. (sous la direction de). *L'école. L'état des savoirs*, Paris, Editions La découverte.

PAUL J.J. (1989). *La relation formation-emploi. Un défi pour l'économie*, collection économie contemporaine, Economica, Paris.

PERETTI J-M. (1990). *Ressources humaines*, Vuibert, Paris.

PEREZ S. (2000). 'Reforme', dans *Dictionnaire d'éducation comparée*, L'Harmattan, Paris.

PERISSOL Pierre-André (Juin 2003). *Régionalisation de la Formation Professionnelle*, Paris.

PETIT-FRERE S. (1980). *L'éducation haïtienne en question*, Editions Fardin, Port-au-Prince.

PIERRE C. ZYLBERBERG. (1996). *Économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck et Larcier, Paris, Bruxelles.

PIERRE L. N. (8 mai 2008). *A propos de la fausse polémique sur l'article de DORÉ Guichard : Veut-on chanter les funérailles du DSNCRP*, texte dactylographié en version Word, posté sur Grand Débat, Montréal.

PONTICQ F. (avril 2000).). Ministère de la Planification et de la Coopération Externe, Programme des Nations Unies pour le Développement, Bureau International du Travail. HAI/999/001. Etat des lieux en matière d'extension de la protection sociale en milieu communautaire en Haïti. Etude de référence 5 dans le cadre du Projet d'Assistance préparatoire pour la promotion d'emplois productifs et la lutte contre l'exclusion sociale, Port-au-Prince.

- POSSIN J.-C., BESSON B. (2001). *Du renseignement à l'intelligence économique. Cybercriminalité, contrefaçon, veilles stratégiques : détecter les menaces et les opportunités pour l'entreprise*, 2^e Edition, Dunod, Paris.
- POURTOIS J.-P. et DESMET H. (2007). *Épistémologie et Instrumentation en Sciences Humaines*, troisième Édition, Éditions Mardaga, Wavre (Belgique).
- PRITCHETT L. (2001). "Where has all the education gone?" in World Bank Economic Review, vol.15, p. 367-391.
- PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT (1998). Rapport de Coopération au Développement en Haïti, Port-au-Prince.
- PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT ET GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE D'HAÏTI (2004). Rapport mondial sur le développement.
- PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT ET GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE D'HAÏTI (octobre 2000). Bilan Commun des Pays, Port-au-Prince.
- QUENUM C.V.C. (2 juil. 2008). *Financement public des systèmes éducatifs et croissance économique dans les pays en voie, de développement : cas des pays de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)*, thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université de Bourgogne, Bourgogne.
- RALLE P. (1999). « Croissance, formation et accumulation du capital humain » dans BOURDON J. et THELOT C. (Coord.). *Education et formation. L'apport de la recherche aux politiques éducatives*, Editions CNRS, Paris, pp.203-219.
- REYNAUD J.-D. (1997). *Les règles du jeu*, Colin, paris.
- RIVET P. et LÊ P. (2007). *Piloter et réussir l'innovation en entreprise*, Laurent du Mesnil Editeur, Paris, p.95.
- ROCHER G. (1968). *Le Changement Social*, Edition HMH, LTée, France.
- RODRIGUE J. *Haïti-Crise de l'Éducation et Crise de développement*, Québec, 1988.
- ROMER P. (1990). « Endogenous Technological Change », in Journal of Political Economy, vol. 98, pp. S71-S102.
- RONCERAY de H. (1971). « Où va notre système d'éducation », dans *Conjonction*, n° 117, pp. 101-110.
- RONCERAY de H. (1979). *Sociologie du fait haïtien*, Presse de l'Université du Québec.
- ROSTOW W.W. (1997). *Les étapes de la croissance économique. Un manifeste non communiste*, 3^{ème} édition, Economica, Paris.

SARKOZY N. (1^{er} 12, 2003). Discours du Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales- Colloque sur l'Intelligence Economique, Paris.

SCHULTZ T. (1961). "Investment in Human Capital" in American Economic Review, vol. 51, pp. 1-17.

SCHWARZENBERG R.-G. (2000). *Sociologie politique*, 5^{ème} éditions, Montchrestien, Paris.

SALOMON P. (mars 2003). Financement du Sous-développement, dans Educatexte, Port au- Prince, n° 1, Port au- Prince, pp. 2-3.

SECRETARIAT ACP, (2008) Programme ACP-UE de coopération pour l'Enseignement Supérieur. Fiche de projet-1^{er} appel à propositions.

SLOCUM J. W. et HELLRIEGEL D. (2006). *Management des organisations*, Editions De Boeck Université, Bruxelles.

Small Arms Survey (30 nov. 2005). Haïti : le chemin de la transition- Etude de l'insécurité et des perspectives de désarmement, démobilisation et de réintégration.

SMET J. (23 avril 2008). Haïti : la roue de l'histoire ne tourne jamais à l'envers, texte dactylographié.

SOLOW R. (1956). "A Contribution to the Theory of Economic Growth", Quaterlity Journal of Economics, pp. 65-94.

SOUFFRANT C. (1971). « Catholicisme et négritude à l'heure du Black Power » dans Présence Africaine, 3^{ème} trimestre, Paris, pp.131-140.

SOUFRANT C. (mars 1971). « La Foi en Haïti » dans *Parole et Mission*, n0 55, pp.158-167.

SOUFFRANT C. (1974). *Les Haïtiens aux Etats-Unis*, Institut National d'Etudes Démographiques, (Migration), 29^{ème} année, Paris, pp. 133-146.

SOUFFRANT C. (1995). *Sociologie Prospective d'Haïti*, CIDIHCA, Québec.

ST GERMAIN M. (S.d.). La situation linguistique en Haïti, bilan et perspective, Québec, texte dactylographié.

TANGUY L. (1986). (Sous la direction de). *L'introuvable relation formation/emploi. Un état de recherche en France*, La Documentation Française, Paris.

TARDIEU-DEHOUX C. (1990). *L'éducation en Haïti. De la période coloniale à nos jours (1980)*, Editions Henry Deschamps, Port-au-Prince.

THERY B. (2001). *Formation Professionnelle et Investissement Productif*, Direction Générale de la Coopération Internationales et du Développement, TIM Consultants, Paris.

THIEBAUT D. (3 nov. 2004). Formation, croissance économique et progrès social et technique. Notes de cours d'économie de l'éducation, DESS Responsable de Projet Formation-Développement, Faculté des Sciences de l'Education et sciences Sociales, Université Paris XII.

THISSE J.-F. and ZENOU Y. (2000). "Skill mismatch and unemployment" *Economics Letters*, 69, 415-420.

TONDEREAU J.-L. (avril 2008). *Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes, rapport national de la République d'Haïti, Commission nationale haïtienne de coopération avec l'UNESCO*, Port-au-Prince.

TRAMBLAY D.-G. et DORAY P. (2000). (Sous la direction de). *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle ? Rôle des acteurs et des collaborations*, Presse Universitaire du Québec, Québec.

TROTTIER C.P. *Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes*, Faculté des Sciences de l'Education, l'Université Laval.

THUROW L. C. (1975). *Generating Inequality*, Basic Books: New York.

UNICEF/ OIM (2002). *Trafic des enfants haïtiens vers la République Dominicaine*, Port-au-Prince.

UNITE D'ETUDES SCIENTIFIQUES ET FORMATION POUR LE DEVELOPPEMENT (Juil. 2002). *Développement Social Local*, MEDIATEXTE, Port-au-Prince.

UNITE D'ETUDES SCIENTIFIQUES ET FORMATION POUR LE DEVELOPPEMENT (2002). *Le parcours d'insertion professionnelle des ratés du baccalauréat haïtien*.

UNITE D'ETUDES SCIENTIFIQUES ET FORMATION POUR LE DEVELOPPEMENT (Mai 2003) : *L'industrie touristique nationale face à son avenir*, Médiatexte, Port-au-Prince.

VANDAL J. (s.d.). *Code pénal haïtien, mis à jour*.

VERNIERES M. (juin 1993). *Formation Emplois. Enjeu Economique et Social*, Editions CUJAS, Paris.

VICERIAT P. et TREBOUL J.-B. (mars 2003). *Direction du tourisme. Département de la stratégie, de la prospective, de l'évaluation et des statistiques. Bureau de la stratégie, de l'évaluation et des statistiques. Innovation technologique dans les produits et service touristique*, Conseils Loisirs Europe.

WALLER S. avec la Collaboration de MASSE C (1999). *L'analyse documentaire. Une approche méthodologique*, ADBS Éditions, Paris.

ZYLBERGERG A. et CAHUC P. (2001). *Le marché du travail*, Editions De Boeck Université, Bruxelles.

Documents Officiels de l'Etat Haïtien

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION NATIONALE (1979). *La réforme éducative*, Port-au-Prince, Imprimerie de l'Etat, Port-au-Prince.

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION NATIONALE (1982). *La Réforme Educative. Eléments d'information*, Imprimerie de l'Etat, Port-au-Prince.

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION NATIONALE, loi autorisant l'usage du créole dans les écoles comme langue d'enseignement et objet d'enseignement de 1979, Port-au-Prince.

GOVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE D'HAÏTI (1999). *Programme commun des pays*, Port-au-Prince.

GOVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE D'HAÏTI (nov.2006). *Stratégie Intérimaire de Réduction de la Pauvreté*, Port-au- Prince, Haïti.

GOVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE D'HAÏTI. (2002). *Stratégie à moyen terme, (2002-2006)*, Ministère de l'Economie et des Finances, Port-au-Prince.

MINISTERE DE LA JUSTICE/PNUD (2001). *Index chronologique de la législation haïtienne 1804-2000*, Port-au-Prince.

MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION EXTERNE (décembre 2008). *Rapport annuel sur les activités des Organisations Non Gouvernementales. Exercice fiscal 2007-2008*, Unité de Coordination des Activités des ONG, Port-au-Prince.

MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION EXTERNE (Nov. 2007). *Document de stratégie nationale pour la Croissance et la réduction de la pauvreté, DSNCRP, (2008-2011). Pour réussir le saut qualitatif*, Port-au-Prince, Haïti.

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS (1996). *Plan National d'Education et de Formation (1997-2007)*, Port-au-Prince, Haïti.

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES. INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATION (2006). *Les comptes économiques en 2006*.
MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT (1999). *Plan d'Action pour l'Environnement*, Port-au-Prince, Haïti.

MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE (2007). *Plan National de la Sécurité Alimentaire*, Port-au-Prince, Haïti.

MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA POPULATION (2007). Santé à l'Amérique 2007, Port-au-Prince.

MINISTERE DU TOURISME (Déc.2003). Contribution du Secteur du Tourisme à l'Elaboration du DSRP, Première Esquisse, Port-au-Prince, Haïti.

REPULIQUE d'HAITI (Juil. 2004). *Cadre de Coopération Intérimaire (2004-2006)*, rapport de synthèse, Port-au-Prince, Haïti.

REPUBLIQUE d'HAITI, Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports (2004). *Le développement de l'éducation. Rapport National d'Haïti*, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE D'HAITI. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES. INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE. (2007). Les Comptes Economiques en 2007.

REPUBLIQUE d'HAITI, Ministère de l'Education Nationale de la Jeunesse et des Sports (mai 1996). Rapport sur l'Education en Haïti, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE D'HAITI. Constitution de 1987, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE d'HAITI, UNESCO (22 mai au 5 juin 2004). Diagnostic de la chaîne de production des statistiques dans le secteur de l'éducation. Contribution de l'Institut de Statistiques de l'UNESCO à la mission de diagnostic et de planification du système d'information du secteur de l'éducation de l'Agence Canadienne de Développement International en Haïti.

REPULIQUE d'HAITI (2 juin 1996). Secrétairerie d'Etat au Tourisme, Ministère du Commerce et de l'Industrie, *Plan Directeur du Tourisme*, rapport principal, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE D'HAITI. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES. INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE (2000) *Enquête budget consommation des ménages 1999-2000*, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE D'HAITI. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES. INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE (2002). *Enquête sur les conditions de vie en Haïti*, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE D'HAITI. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES. INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE. (2002). *Almanach Statistique*, Port-au-Prince.

REPUBLIQUE D'HAITI. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES. INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE. *Recensement Général de la Population et de l'Habitat de l'année 2003*, Port-au-Prince.

Webographie

AFFAIRES ETRANGERES ET COMMERCE INTERNATIONAL. Information essentielle aux Canadiens à l'étranger. Conseils aux voyageurs : Haïti. Avertissement, [en ligne], [http:// www.voyage.gc.ca/dest/report-fr.asp?contry=117000-104k](http://www.voyage.gc.ca/dest/report-fr.asp?contry=117000-104k). Consulté le 23 juin 2008.

AHO G. Le développement humain : concepts, Programme des Nations Unies Pour le développement, *Bangui*, [en ligne], www.cf.undp.org/RMDH/presse/Rappel%20Concept%20DH.ppt, consulté le 13 mars 2009.

ALTINOK N. (1998), Capital humain et croissance : l'apport des enquêtes internationales sur les acquis des élèves (à paraître dans *Economie Publique*, n° 18, juin 1998), [en ligne], http://altinok.nadir.neuf.fr/fichiers/altinok_ecopub.pdf, consulté le 17 février 2009.

BANQUE MONDIALE. Le classement de la facilité pour faire des affaires de Doing Business 2007, 2008- [en ligne], <http://français.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid>, consulté le 27 juin 2008.

Becker G. (1995). Augmenter le salaire minimum, c'est augmenter le chômage. Un article de *business week*, repris dans le recueil *The economics of life* de Gary S. Becker et Guity Nashat Becker, traduit par Hervé de Quengo, [en ligne], www.catallaxia.org/, consulté le 10 mai 2008.

BERNARD R. (9 novembre 2006), « Haïti : grève des étudiants à l'université Quisqueya, dans le *Journal Le Nouvelliste* [en ligne] <http://www.lenouvelliste.com/articleforprint.php?PubID=1&ArticleID=36252>, consulté le 20 juin 2009.

BERTON F. (26-27 mai 2005). L'articulation formation-emploi dans la valorisation salariale des compétences. Résultats d'une enquête auprès des étudiants salariés du Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris, XIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Céreq, Toulouse, pp. 61-73, [en ligne] <http://www.cereq.fr/pdf/06%20-%20Berton.pdf>, consulté le 17 février 2009.

BILLAUD F. (s.d.). *Le Temps dans la Théorie du Capital Humain. Durée de Vie, Education et Temps de Travail*, (Université Angers, GEAPE), [en ligne] p.5 <http://ead.univ-angers.fr/~geape/Billaud.pdf>, [en ligne] consulté le 24 juillet 2004.

BLANC M., CAHUZAC E et al. (2005). L'appariement de l'offre et de la demande sur les marchés locaux du travail : une comparaison entre espaces ruraux et espaces urbains, p. 27, [en ligne], http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=RPVE_444_0019, consulté le 12 mars 2003.

BOUDON R. BOURRICAUD F. (1982). *Dictionnaire critique de la sociologie*, PUF, Paris. CAILLE A. (28 février 2008). « Individualisme ou parcellitarisme ? Quelles

incertitudes », Revue du MAUSS permanente, [en ligne].
http://www.journaldumauss.net/IMG/article_PDF/article_294.pdf, consulté le 10 août 2008.

BOULOS R.H., ÉTIENNE S.P., DORÉ G. et al. (7 février 2010). Construire Haïti. Plan Stratégique de Sauvetage National. Pacte Intergénérationnel de Progrès et de Prospérité Partagés (2010-2035). Port-au-Prince. [en ligne]
<http://www.haitipolicy.org/Rencontre/Menu/Plan.pdf>, consulté le 17 février 2010.

BOURDON J. (juil. 2006). Que valent vraiment les diplômes universitaires sur le marché du travail ?, Le Mensuel de l'Université n° 7, Université Bourgogne, p. 2., [en ligne]
<http://www.lemensuel.net/Que-valent-vraiment-les-diplomes.html>, consulté le 24 novembre 2008.

BOWLES S. and GENTIS H. (November 8, 2001). Schooling in Capitalist America Revisted, [en ligne] <http://www.umass.edu/preferen/gintis/soced.pdf>, consulté le 17 février 2009.

BRUNDTLAND GRO H. (Avril 1987). Notre avenir à tous. Commission mondiale sur l'environnement et le développement. [En ligne],
http://fr.wikisource.org/wiki/Rapport_Brundtland., consulté le 25 juin 2009.

CAHU P., CETTE G. et ZYLBERBERG (28 juil. 2008). Salaire minimum et bas revenu : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?, Rapport du Conseil d'Analyse Economique remis le 23 juillet à Messieurs Eric Besson et Martin Hirsch, p. 41, [en ligne],
http://www.cae.gouv.fr/rapports/dl/CAE_RapportSMIC.pdf, consulté le 25 août, 2008.

CARDICHON N. (17 février 2009). Haïti : 22 millions de dollars américains et 5,6 millions d'euros au service de la formation professionnelle, dans Le Nouvelliste, [en ligne]
<http://www.lenouvelliste.com/article.php?PubID=&ArticleID=67344>, consulté le 27 mai 2009.

CEDEFOP (s.d). « Peut-on attribuer une valeur financière à la compétence ? », dans Formation Professionnelle n°14, Revue Européenne, [en ligne],
http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/125/14_fr_editorial.pdf, consulté la 13 mars 2009.

CHARLEMERS C. (octobre 2008). Pour une alternative globale post-capitaliste, [en ligne], <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/entrevue-chalmers.pdf>, consulté le 11 avril 2009.

CHERON A., HAIRAULT J. O. et LANGOT F. (6 juillet, 2005). *La baisse des charges en France : un bon compromis entre emploi et productivité*, p. 4, [en ligne] <http://www.cepremap.ens.fr/depot/docweb/docweb0508.pdf>, consulté le 17 mai, 2009.)

Code noir (mars 1685). Versailles, [en ligne],
<http://palissy.humana.univ-nantes.fr/CETE/TXT/CN/cn1685.html>, consulté le 13 mars 2009.

Confédération des Travailleurs Haïtiens (CTH) (26/02/2008). Augmenter le salaire minimum en Haïti. (Traduit du créole), [en ligne] [http :http://haiticth.org/2008/2/26/cth-augmenter-le-salaire-minimum-en-ha%C3%Afti](http://haiticth.org/2008/2/26/cth-augmenter-le-salaire-minimum-en-ha%C3%Afti)., Consulté le 25 juillet 2008.

DEBLOCK C. (nov. 2004). Les investissements dans le monde : la place des Amériques, Observation des Amériques, Chroniques des Amériques, n0 36., [en ligne], http://www.ieim.uqam.ca/spip.php?page=article-cein&id_article=1096-19k, consulté le 23 juillet 2009.

DEHOORNE O., NICOLAS F. et SAFFACHE P. (3/2007). « *Pour un tourisme durable dans la Grande Caraïbe* », *Études caribéennes*, Varia, [En ligne], mis en ligne le 15 avril 2008, <http://etudescaribeennes.revues.org/document613.html>, Consulté le 21 juin 2008.

DEHOORNE O. et VALENTIN A. (6/2007) « Tourisme et communautés rurales au Venezuela : vers une application des principes du Développement Durable », *Études caribéennes*, L'écotourisme dans la Caraïbe, [En ligne], mis en ligne le 4 février 2008. URL : <http://etudescaribeennes.revues.org/document445.html>. Consulté le 23 mai 2008.

DELORS J. et al. (1995). L'éducation : un trésor caché dedans, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle, [en ligne] http://www.unesco.org/delors/delors_f.pdf, consulté le 8 avril 2009.

DERAMEAUX JR. C. (16/04/2009). Haïti : le Ministère du Tourisme présente son deuxième bulletin de statistique du tourisme, [en ligne] http://news.caribseek.com/Haiti/Haiti_Press_Network/article_75821.shtml, consulté le 26 avril 2009.

DESROSIERS J. (31 juillet 2008). Formation professionnelle/113 diplômés du programme de formation sur demande, dans *Le Matin*, [en ligne] <http://www.lematinhaiti.com/Article.asp?ID=13623>, consulté le 27 mai 2009.

DOMINICAN TODAY (19/06/2008). République Dominicaine recevra des investissements étrangers, information reprise par le site Internet : www.republique-dominicaine-live.com, consulté le 10 août, 2008.

DORÉ G. (16 Jan. 2009). « Le budget de la République est-il le fruit d'une réflexion créatrice ? », dans *Le Nouvelliste*, Port-au-Prince, [en ligne], <http://www.lenouvelliste.com/article.php?PubID=&ArticleID=66294>, consulté le 24 novembre 2009.

DORÉ G. (10-12-2009) Formation Professionnelle en Haïti: les Failles de la Stratégie de la Formation par la Demande [en ligne] <http://www.haitipolicy.org/content/4349.htm?PHPSESSID=6321cf5e7fe78>, consulté le 28 avril 2010.

Dreyfus F.-G. (s.d.). La doctrine de Monroe, un impérialisme masqué, [en ligne], http://www.clio.fr/BIBLIOTHEQUE/la_doctrine_de_monroe_un_imperialisme_masque.asp, consulté le 6 décembre 2008.

ENCAOUA D. Et al. (avril 2001). Les Enjeux Economiques de l'Innovation, Bilan Scientifique du Programme du CNRS, [en ligne], <http://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2004-2-p-133.htm>, consulté le 29 avril 2009.

FILS AIME, M.-A. (19 mai 2008). Comprendre l'actuelle conjoncture dans ses rapports avec la formation sociale haïtienne et la situation internationale. Haïti : [les premières racines de notre mal-développement](#), [en ligne], <http://www.alterpresse.org/spip.php?article7267>, consulté le 11 avril 2009.

FURMAN J.L., PORTER M.E. and STERN S. (S.d.). Understanding the Drivers of National Innovative Capacity, [en ligne], <http://people.bu.edu/furman/html/research/files/Innovative%20Capacity%20-%20Best%20Paper%20Proceedings.pdf> , consulté, le 8 août 2008.

GARY C. L. (3 avril 2009). « Haïti : Labadee, destination la plus prisée de la Caraïbe » dans Le Nouvelliste [en ligne] <http://lenouvelliste.com/article.php?PubID=1&ArticleID=68981&PubDate=2009-04-04>, consulté le 5 avril 2009.

GASQUET C., MORA V. et LOPEZ A. (26-27 mai 2005). Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme ? Dans GIRET J.-F. et al., Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Céreq, XIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, pp. 51-59., [en ligne], http://www.cereq.fr/pdf/05%20-%20Gasquet_Mora_Lopez.pdf, consulté le 17 février 2009.

GAUTIE J. et L'HORTY Y. (s.d.). La place du travail peu qualifié dans l'analyse économique. http://www.univervy.fr/pagesHtml/laboratoiresEpee/EPEE/composition/yl_hoty/DARESNO-gautie-lhorthyfinal.pdf , consulté le 24 juillet 2008.

LACAZE A. (nov. 2007). La police de la Souveraineté : un clergé de l'Etat, Ecole Polytechnique, thèse de doctorat. Domaine : Economie et sciences sociales. Spécialité : gestion.[en ligne] <http://imprimerie.polytechnique.fr/Thèses/files/Lacaze.pdf>, consulté le, le 28 juin 2008.

LALIME T. (26/06/2008). « L'industrie de croisière dans la Caraïbe : facteur de développement ou pâle reflet de la mondialisation ? », dans *Le Matin*, Port-au-prince, www.lematinhaiti.com, consulté le 27 juin 2008.

LE TITRE DU FILS, *Enquête*, Au fil de la lignée, 1985, [En ligne], mis en ligne le 6 juin 2006. URL : <http://enquete.revues.org/document226.html>, Consulté le 05 mai 2008.

LOUIS-JUSTE J. A. (18 janvier 2005). Université massifiée et société dépendante : quel développement ? [en ligne], <http://www.medialternatif.org/alterpresse/spip.php?article2101>, consulté le 11 avril 2009.

LOUIS-NAUD P. (mai, 2008). « Haïti, le Document de stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (DSNCRP). Étude des aspects institutionnels, socioéducatifs et culturels », *Chroniques des Amériques*, n. 08-09. Observatoire des

Amériques, p.6. Disponible [en ligne] : http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/chro_LN-PIERRE-mai_08_09-2.pdf, consulté le 23 juin 2008.

GLEIZES J. (mai 2000). « *Capital Humain* », revue multitudes, [en ligne] <http://multitudes.samizdat.net/Le-capital-humain>, consulté le 24 juillet 2008, [en ligne], consulté le 24 juillet 2008.

GREGG P. (2000). « Le salaire minimum en tant que moyen d'action pour les pouvoirs publics », dans numéro spécial : rendre le travail payant, revue économique de l'OCDE, no 31, 2000/II, pp. 153-169. [En ligne], <http://www.oecd.org/dataoecd/6/23/2724281.pdf>, consulté le 30 août 2008.

GRENET J. (18 jan. 2007).TD 11. La Croissance Endogène (Paul Romer), TD d'Economie, Ecole Normale Supérieure, année 2007-2008, [en ligne], <http://www.jourdan.ens.fr/grenet/TDTD11.pdf>, consulté le 8 août 2008.

GUIRONNET J.-P. (31 mai 2007). Capacité d'utilisation du capital humain et croissance de la production française de 1980 à 2002, Laboratoire Montpelliérain d'Economie Théorique et Appliquée, LAMETA, Document de Recherche, [en ligne], <http://www.lameta.univ-montp1.fr/Fr/Productions/Documents/DR2006-05.pdf>, consulté le 13 mars 2009.

HAITI PRESS NETWORK (28/04/2008) « L'idée de supprimer le Ministère du Tourisme serait absurde ». [en ligne], <http://www.haitipressnetwork.com>, consulté le 28 août.

HANEL P. et NIOSI J. (avril 1998). La Technologie et la croissance économique: survol de la littérature, traduit de l'anglais, [en ligne], <http://dspgsd.tpsgc.gc.ca/Collection/Statcan/88F0017M/88F0017MIF1998005.pdf>, consulté le 9 août 2008.

HPN (17 août 2007). L'Etat Haïtien investit dans la formation professionnelle [en ligne] <http://fr.excelafrica.com/showthread.php?t=5818>, consulté le 21 février 2009.

HUGON P. (2005). La scolarisation et l'éducation : facteurs de croissance ou catalyseurs de développement. Mondes en développement, Vol. 33-2005/4-n°132, p.16,[en ligne], http://cairn.webnext.com/load_pdf.php?ID_ARTICLE=MED_132_0013, consulté le 17 février 2009.

JEAN BAPTISTE B. (s. d.). Mauvaise gouvernance et faibles investissements directs étrangers en Haïti, [en ligne], bonny.jeanbaptiste@au.ac.be, bonyjanbatiste@hotmail.com, consulté le 10 décembre 2009.

JEAN-NOEL J. R. (9, février 2009). Haiti 2004-2007 : Du CCI (1,4) au DNSCRP (3,86), la valse des milliards de us pour le « saut qualitatif » de la Perle des Antilles, [en ligne] <http://jrjean-noel.blogspot.com/2008/02/haiti-2004-2007-du-cci-14-au-dsnrcp-386.html>, consulté le 24 avril 2009.

KRUEGER A.B. and LINDAHL M. (December 2001). "Education for Growth: Why and For Whom?" in Journal of economic Literature, vol. XXXIX, pp.1101-1136 [en ligne],

<http://www.krueger.princeton.edu/kreuger.pdf> , consulté le 7 août 2008.

La Documentation Française, Théories Economiques : Education, Formation.
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues/collection/problèmes-economiques/theories/theories.shtml-42k>, [en ligne] consulté le 24 juillet 2007.

Le Code noir. Recueil d'édits, déclarations et arrêtés concernant les esclaves nègres de l'Amérique (1685), [en ligne], <http://www.tlfq.ulaval.ca/axl/amsudant/guyanefr1685.htm>, consulté le 2 juillet 2010.

LOUIS-JUSTE J.-A. (15 février 2005). La praxis de la solidarité : base pour une philosophie haïtienne de l'éducation, [en ligne]
http://www.medialternatif.org/alterpresse/imprimer.php3?id_article=2244, consulté le 7 mars 2009.

LOUIS-JUSTE J. A. (18 janvier 2005). Université massifiée et société dépendante : quel développement ? [en ligne],
<http://www.medialternatif.org/alterpresse/spip.php?article2101>, consulté le 11 avril 2009.

LOUIS-JUSTE J.-A. (15 octobre, 2003) dans *Education et le Service Publique en Haïti : ZLEA et Marchandisation*, Plateforme Haïtienne de Plaidoyer pour un Développement alternatif, Fort-Jacques, mise ligne 15 novembre 2005,
[en ligne], http://www.papda.org/article.php3?id_article=24, consulté le 21 mai 2009.

MINGAT A. et TAN J.-P. (1996). « Les taux de rendement sociaux « complet » de l'éducation. Estimation à partir de la performance des pays en termes de croissance économique » les notes de l'IREDU, Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education, 96/2., [en ligne]
<http://www.fastef-portedu.ucad.sn/ceseairodu/notes/note966.pdf>, consulté le 1^{er} août 2008.

MINGAT A. (1997). « Qu'ont fait en éducation les pays d'Asie qui ont réussi sur le plan économique ? », dans les Notes de l'IREDU, Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education, 2/9, [en ligne],
<http://www.fastef-portedu.ucad.sn/ceseairodu/notes/note972.pdf>, consulté le 10 août 2008.

MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES. Conseils aux Voyageurs. Haïti http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs_909/pays_12191/haiti_12249/index.html, consulté le 22 juin 2008.

MOISSET J.J. (mars 2007). Enjeux et défis de la gouvernance des systèmes de formation professionnelle : quelques considérations. Table ronde secteur public/secteur privé sur la gouvernance du secteur de la formation professionnelle, Port-au-Prince, p. 8, [en ligne]
<http://newsgroups.derkeiler.com/pdf/Archive/Soc/soc.culture.haiti/2007-03/msg00116.pdf> , consulté le 24 mars 2009.

MONDE EN TÊTE (s.d.). Qu'est ce que le développement humain ?, p.1, [en ligne]
http://www.mondeentete.net/pdf/littleflower_eleve.pdf, consulté le 13 mars 2009.

NAKHLA M. (19/01/2007). De la gestion intégrée comme doctrine à l'intégration comme défi de gestion, Ecole des Mines de Paris, thèse de doctorat. Spécialité : gestion, <http://pastel.paristech.org/3040/01/these.grandgirard.pdf>, consulté le 29 avril 2009.

NAUZE-FICHET E. et THOMASINI M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Economie et Statistique*, No 354, p. 22.

[en ligne], http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/Eco%20et%20stat354-2.pdf, consulté le 13 juillet 2008.

NOEL A. J. (s.d.). Éducation haïtienne : un survol analytique, [en ligne], <http://www.potomitan.info/ayiti/education.php>, consulté le 21 février 2009.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE: (s.d.). Du bien-être des nations : le rôle du capital humain et social, [en ligne]. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/27/2671086.pdf>, consulté le 15 juillet 2008.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (avril 2003). La libération des échanges de services, clé de la croissance du tourisme, p.4, http://www.oecd.org/document/7/0,2340,fr_2649_34389_1932807_1_1_1_1.00.html, consulté le 22 juin 2008.

ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (16/02/1992). Examen des politiques commerciales : deuxième communiqué de presse, et conclusion du président. Organe d'examen des politiques commerciales : République Dominicaine. Evaluation de l'OEPC., [en ligne] http://www.wto.org/french/tratop_f/tpr_f/tp028_f.htm-38k, Consulté le 23 , consulté le 20 juin 2008.

ORGANISATION MONDIALE DU TOURISME (2007). Faits saillants du tourisme, édition 2007,[en ligne], <http://www.unwto.org>, consulté le 20 décembre 2008.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'EDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (2006). Bulletin de l'éducation aujourd'hui. A l'école de l'autre côté de la frontière. [en ligne] http://portal.unesco.org/education/fr/ev.phpURL_ID=46254&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html, consulté, le 4 avril 2009.

ORIVEL F. (mars 2005). Les économistes et l'éducation, Iredu/CNRS, Université Bourgogne, p.7, [en ligne], <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/08/60/36/PDF/05009.pdf> , consulté le 17 février 2009.

OSIAS Y. (9 mars 2008). Salaire minimum, épée à double tranchant, [en ligne] www.Haitiimpact.com, consulté le 10 juin 2008.

PIERRE L. N. (mai 2008). *Haïti, le Document de Stratégie Nationale, pour Croissance et la Réduction de la Pauvreté (DSNCRP). Etudes des aspects institutionnels socioéducatifs et culturels*, Observatoire des Amériques, La chronique des Amériques, mai 2008, n° 9, [en ligne], http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/chro_LN-PIERRE-mai_08_09-2.pdf , consulté le 20 mai 2009.

POULAIN E. (s.d.) Le Capital humain, d'une conception substantielle au un modèle représentationnel, [en ligne], <http://www.cairn.info/revue-économique-2001-page-19.htm>, consulté le 27 juillet, 2008.

Programmes de Nations Unies pour le Développement PNUD-UNUDAF, [en ligne] <http://www.ht.undp.org/>, consulté le 6 janvier 2007.

PSACHAROPOULOS G. (oct. 1981). "Returns to Education: An Updated International Comparison" in Comparative Education, Vol. 17, No 3, pp. 321-341, [en ligne] <http://alihme.wikispaces.com/file/view/Psacharopoulos-comparative+education-1981.pdf>, consulté le 17 février 2009.

Radio kiskeya (30/12/2008). Fraude Pyramidale aux Etats-Unis : 23 millions de dollars volés à des Haïtiens, [en ligne], <http://www.radiokiskeya.com/spip.php?article5551>, consulté, le 2 janvier 2009.

RENE J. E. (19 février, 2009). Impact du salaire minimum, contact : erich@mondenet.com

RENOU L. et LOREL B. (Avril 2001). Education, Nouvelles technologies et Croissance Economique [en ligne], <http://2m.univ-paris1.fr/fr/activies/colloques/2001/PDF/LOREL.B-RENOU.L.PDF>, consulté le 7 août 2008.

SAÏD H. et LEMELIN C., (janvier 2000). Note de recherche de l'Institut d'Economie Publique. Le Débat autour de l'Efficacité des Systèmes Educatifs et de Formation en France. Document de Travail-L.E.S.T.- CNRS-UMR6123. Université de Provence et Université de la Méditerranée, [en ligne], <http://www.lest.cnrs.fr/lesdocumentsdetravail/hanchane/systemeduc.pdf>, consulté le 26 juillet 2008.

SAINT FLEUR, J. (13 juin 2008). Pour une information plus objective et mieux équilibrée, [en ligne] <http://www.Lenouvelliste.com>, consulté le 17 juin 2008.

SERANT V. (2002). Synthèse d'une causerie organisée en octobre 2002 par le Groupe Médialternatif, [en ligne], <http://www.medialternatif.org/traithait.html>, consulté le 23 mai 2009.

SIMIDOR D. (15août 2007). La loi Hope et la nécessité d'un salaire minimum en Haïti, [en ligne], www.alterpresse.org/, consulté le 10 mai 2008.

SPENCE M. (Aug 1973). Job Market Signaling, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, N° 3, pp. 355-373., [en ligne], <http://www.econ.yale.edu/~dirkb/teach/pdf/spence/1973%20job%20market%20signalling.pdf>, consulté le 17 février 2009.

Transparency International [en ligne]. <http://www.transparency.org>, consulté le 20 juin 2008.

U.S. DEPARTMENT OF STATE. DIPLOMACY IN ACTION (March, 11, 2008). Haïti. Country Reports on Human Rights Practices, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, 2007, [en ligne] <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2007/100643.htm>, consulté le 7 mars 2009.

UNIVERSITE STRASBOURG 3 – Robert Schuman, Recherche, Etudes Doctorales,
Rédaction de la thèse, [en ligne]
<http://www-urs.u-strasbg.fr/fr/recherche/etudes-doctorales/redaction-de-la-these.html>,
consulté le 5 juin 2009.

ZUINDEAU B. (21-22 avril 1999). L'analyse des externalités environnementales. Un
essai régulationniste, Communication effectuée aux sixièmes journées de l'IFRESI à
Lille, p. 3. [en ligne],
http://webu2.upmfgrenoble.fr/regulation/Groupes_de_recherche/RST/regsecpdf/zuideau.pdf , consulté le
26 mai 2009.

