Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

51707

MADAGASCAR: Règlementations du Travail de *Jure* et Contraintes Réelles du Climat des Investissements

Africa Region Working Paper Series No. 118 (b)
août 2008

Résumé

Bien que les réglementations du marché du travail ne soient pas l'obstacle le plus pressant dans un pays à faibles revenus comme Madagascar, elles peuvent cependant avoir des effets de distorsion. Ce document utilise plusieurs indicateurs qui ont été développés récemment afin de mesurer the poids des réglementations à travers le monde. Ces indicateurs sont basés sur les réglementations *de jure*, et sur des enquêtes d'opinion parmi les employeurs. Les réglementations *de jure* sur le salaire minimum, les contributions sociales et les contrats à durée déterminée tendent à être plus strictes à Madagascar que dans les pays comparatifs. Bien que les entreprises malgaches ne considèrent pas les réglementations du marché du travail comme un obstacle pressant, il semble que ces réglementations incitent certaines entreprises à rester petites et informelles afin de les éviter. Dans le climat des investissements actuel, les entreprises malgaches avec un grand potentiel de création d'emplois (comme les entreprises moyennes et novatrices) ont eu moins tendance à créer des emplois que des entreprises similaires dans les pays comparatifs sur la période 2002-2005. De plus, le manque de qualifications et la faiblesse de l'éducation des travailleurs disponibles sont des problèmes importants à Madagascar, en particulier pour les entreprises exportatrices et novatrices. Il semble que les entreprises du secteur industriel malgache aient résolu ce problème en formant directement leurs employés.

Auteur

Gaëlle Pierre, Consultant, AFTP1, Banque mondiale
gpierre@worldbank.org

The Africa Region Working Paper Series expedites dissemination of applied research and policy studies with potential for improving economic performance and social conditions in Sub-Saharan Africa. The Series publishes papers at preliminary stages to stimulate timely discussion within the Region and among client countries, donors, and the policy research community. The editorial board for the Series consists of representatives from professional families appointed by the Region's Sector Directors. For additional information, please contact Paula White, managing editor of the series, (81131), Email: pwhite2@worldbank.org or visit the Web site: http://www.worldbank.org/afr/wps/index.htm.

The findings, interpretations, and conclusions expressed in this paper are entirely those of the author(s), they do not necessarily represent the views of the World Bank Group, its Executive Directors, or the countries they represent and should not be attributed to them.

MADAGASCAR: Règlementations du Travail *de Jure* et Contraintes Réelles du Climat des Investissements

Gaëlle Pierre

août 2008

The findings, interpretations, and conclusions expressed in this paper are entirely those of the author(s), they do not necessarily represent the views of the World Bank Group, its Executive Directors, or the countries they represent and should not be attributed to them.

Contents

1. Introduction 5
2. Données 7
3. Comment sont les règlementations malgaches du travail par rapport à celles de l'Afrique subsaharienne et du reste du monde ? 9
4. Comment la gouvernance influence la mise en application et l'impact des projets de règlementation du marché du travail 13
5. Analyses des contraintes du climat des investissements à Madagascar 14
6. Qu'est ce que tout ceci signifie en termes de performances du marché du travail ? Recruter des travailleurs permanents et temporaires, et former les travailleurs à Madagascar 20
7. Conclusions 21
8. Bibliographie 61

Graphiques

Figure 1: Investir/entreprendre à Madagascar (les chiffres plus élevés indiquent moins de souplesse) 23
Figure 2: Investir/entreprendre à Madagascar (les chiffres plus élevés indiquent moins de souplesse) 23
Figure 3: Un salaire minimum relativement élevé 24
Figure 4: Des règlementations comparativement strictes pour l'emploi temporaire 25
Figure 5: Les règlementations sur l'emploi régulier ne sont pas trop restrictives par rapport aux autres sous régions 25
Figure 6: Les contributions à la sécurité sociale sont parmi les plus basse en ASS Francophone 26
Figure 7 : Recrutement et licenciements 27
Figure 8: Dans les contextes de l'ASS et des PFR, Madagascar a une bonne gouvernance 27
Figure 9: Classement des contraintes du climat des investissements par les employeurs à Madagascar (2005) 28
Figure 10: Comparer Madagascar aux PFR 29
Figure 11: Comparer Madagascar aux pays subsahariens 29
Figure 12: Comment les moyennes entreprises malgaches diffèrent des moyennes entreprises en ASS? 30
Figure 13: Comment les grandes entreprises malgaches diffèrent des grandes entreprises en ASS? 30
Figure 14: Comment les moyennes entreprises malgaches diffèrent des moyennes entreprises dans les PFR? 31
Figure 15: Comment les grandes entreprises malgaches diffèrent des grandes entreprises dans les PFR? 31
Figure 16: Comment les entreprises non exportatrices malgaches diffèrent-elles de celles en ASS? 32

Figure 17: Comment les entreprises non exportatrices malgaches diffèrent-elles de celles dans les PFR? 32
Figure 18: Les probabilités prévues des plaintes concernant les règlementations selon la taille des entreprises 33
Figure 19: Les probabilités prévues des plaintes concernant les qualifications et l'éducation des travailleurs selon la taille des entreprises 33
Figure 20: Les probabilités prévues des plaintes concernant les qualifications et l'éducation des travailleurs pour les exportateurs 34
Figure 21 : Les probabilités prévues des plaintes concernant les qualifications et l'éducation des travailleurs pour les novateurs 34
Figure 22: Le recrutement à Madagascar par rapport à l'ASS (effets marginaux) 35
Figure 23: Le recrutement à Madagascar par rapport aux PFR (effets marginaux) 35
Figure 24: L'emploi temporaire et la formation à Madagascar par rapport à l'ASS (effets marginaux) 36
Figure 25: L'emploi temporaire et la formation à Madagascar par rapport aux PFR (effets marginaux) 36

Tableaux

Tableau 1: Les procédures de recrutement et de licenciement Madagascar et en Afrique Francophone 37
Tableau 2: Les coûts de licenciement en Afrique Francophone 38
Tableau 3: Les règlementations sur les heures de travail en Afrique Francophone (2006) 39
Tableau 4: Les types de programmes de sécurité sociale en Afrique Francophone 40
Tableau 5: Statistiques descriptives 41
Tableau 6 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar 42
Tableau 7 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar 44
Tableau 8 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport à l'ASS 46
Tableau 9 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport à l'ASS 50
Tableau 10 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport aux PFR 53
Tableau 11 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport aux PFR 57

1. Introduction

Madagascar est un pays à faibles revenus faisant partie des pays les plus pauvres du monde et d'Afrique Subsaharienne. Malgré les améliorations récentes en termes de croissance économique et de réduction de la pauvreté, le pays ne pourra pas atteindre les OMD s'il n'accroit pas ses efforts de manière significative. La structure du marché du travail y est typique des pays à faibles revenus : la participation de la main-d'œuvre et le taux d'emploi est élevé ; la majeure partie de la population est engagée dans l'agriculture de subsistance (qui représente 70% de l'emploi) ; et le secteur informel est large. Ce dernier, en effet, domine le marché du travail à Madagascar : en 2005, 56,8% des travailleurs non-agricoles adultes étaient dans le secteur informel, et d'autres sources récentes, comme le Rapport Mondial sur la compétitivité, montrent que le pays est parmi ceux ayant un taux d'emploi informel très élevé.[1]

La productivité dans le secteur agricole reste très faible par rapport à l'industrie et aux services, et n'est pas prévue de les rattraper dans un futur proche. Le secteur tertiaire a fortement progressé récemment, grâce aux travaux publics, le tourisme, les transports, les banques, les télécommunications, comme secteurs clés de croissance. Dans le secteur secondaire, les mines ont connu une forte croissance, grâce en partie à l'investissement étranger substantiel dans l'ilménite.[2] Toutefois, le secteur secondaire est globalement petit en termes de production et d'emplois. Après avoir vu ses parts d'emplois réduites après la crise politique de 2001/2002, seuls 8% des travailleurs sont actuellement actifs dans le secteur secondaire.

Les évaluations récentes ont montré que le secteur privé malgache a beaucoup de potentiel de développement. En particulier, les taux d'investissements du secteur privé à Madagascar restent assez bas par rapport à d'autres pays subsahariens. La grande majorité des nouveaux investissements sont financés par les profits des entreprises plutôt que par des crédits. Il semble y avoir une absence d'investissements par le secteur des affaires, qui peut être préoccupante si elle se concentre dans des secteurs potentiellement novateurs et productifs. En particulier, les entreprises en dehors des zones franches ont généralement connu une moindre performance en termes d'indice de productivité, par rapport à des entreprises similaires dans les pays de comparaison.[3]

Les politiques permettant au gouvernement d'améliorer les performances du marché du travail se trouvent aussi bien en dehors que dans le marché du travail. C'est le cas à Madagascar, qui doit relever d'importants défis en termes de politique macroéconomique, ainsi que de politique réglementaire pour les autres marchés (comme les marchés financiers et le marché des produits). En fait, les entreprises à Madagascar identifient les règlementations du travail – un des leviers

Ce document a été élaboré sous la direction de Stefano Paternostro et a largement profité des contributions et commentaires de Margo Hoftijzer. Mary Hallward-Driemeier a également donné des commentaires utiles. Le document fait partie d'un programme de recherche analytique sur les questions relatives au marché du travail à Madagascar.

[1] Stifel et al. (2007); le pays est classé 109è sur 117 en termes de part du secteur informel dans l'économie dans le Rapport mondial sur la compétitivité (2006), le dernier pays ayant le secteur informel le plus important.

[2] Document programme pour le quatrième Crédit d'appui à la Réduction de la Pauvreté (Banque Mondiale, 2007)

[3] Shah et al. (2005); Banque Mondiale (2007).

politiques les plus évidents affectant le marché du travail – comme le 16è plus important obstacle dans une liste de 25 obstacles : les règlementations du travail ne sont donc clairement pas perçues par les entreprises comme l'obstacle le plus contraignant.

Toutefois, il a été démontré dans plusieurs pays et régions[4] que les règlementations du marché du travail pourraient avoir des effets de distorsion. Ils peuvent influencer certaines entreprises de manière différente ; par exemple : les entreprises des secteurs plus productifs, qui ont besoin d'un taux de renouvellement élevé de la main d'œuvre, pourraient être plus contraintes que les autres par la législation du travail ; les règlementations du travail pourraient inciter les entreprises à rester informelles, de ce fait, réduisant leur chance d'expansion et d'amélioration de productivité ; elles pourraient aussi mener à des pratiques discriminatoires contre des groupes vulnérables comme les femmes ou les jeunes ; et plus généralement, elles pourraient avoir un impact sur la structure de l'emploi. De plus, lorsque les pays se développent et que certaines contraintes sont levées, des règlementations trop restrictives peuvent devenir plus contraignantes (comme cela a déjà été le cas dans certains pays).

Ces dernières années, plusieurs indicateurs ont été élaborés pour mesurer le fardeau règlementaire que les entreprises et d'autres agents économiques doivent supporter pour participer à l'économie. Ces indicateurs ont été basés sur les règlementations *de jure,* (ex : *Doing business*) et sur les sondages d'opinion parmi les employeurs (ex : enquêtes auprès des entreprises).

Ce document donne une vue générale des règlementations du travail *de jure* à Madagascar par rapport aux expériences internationales. Il montre que le salaire minimum, les impôts sur la masse salariale et la règlementation des contrats à durée déterminée sont relativement plus stricts à Madagascar que dans d'autres pays, selon les indicateurs de la rigidité du marché du travail. Il trouve également que le pays tend à avoir des lois et des règlementations complexes, ce qui mène au fait que se conformer aux règles engendre des coûts relativement élevés pour les entreprises

La manière de mettre la règlementation en vigueur influence fortement son impact final sur les résultats économiques. Il ne suffit donc pas d'étudier les règlementations *de jure* pour comprendre le lien entre la performance de l'entreprise et les règlementations du marché du travail. En outre, une économie largement informelle rend l'analyse de l'impact des règlementations du travail, ainsi que du développement des politiques, plus compliquée. Les règlementations du travail peuvent être considérées comme peu importantes dans la mesure où elles ne s'appliquent pas dans le secteur informel (où les entreprises trouvent de la souplesse). Cependant, certaines règlementations peuvent influencer les pratiques des entreprises au sein du secteur informel, ou pourraient inciter les entreprises ou les travailleurs à rester dans l'informel, stoppant ainsi leur croissance future.

Afin de prendre en compte ces complications, ce document analyse les déterminants des perceptions des entreprises malgaches de manufacture à propos du climat des investissements en général et celles concernant le marché du travail en particulier. Ainsi, il identifie les entreprises déclarant être le plus négativement touché par ces règlementations, à la fois à Madagascar et par rapport à des entreprises en Afrique subsaharienne ou dans d'autres pays à faibles revenus. Dans un premier temps, il situe l'importance relative des règlementations du marché du travail parmi d'autres contraintes du climat des investissements. Bien que les contraintes du marché du travail

[4] Banque Mondiale (2005); Pagés et al. (2007); Micco and Pagés (2006). Haltiwanger et al. (2006).

tendent à être considérées comme une moindre priorité dans les pays à faibles revenus, elles peuvent être source de problèmes spécifiques pour quelques entreprises, souvent celles qui créent le plus emplois. Le document se concentre donc ensuite sur les contraintes du climat des investissements relatives au marché du travail.

Les résultats montrent que bien que les contraintes du climat des investissements liées au marché du travail ne sont pas parmi les plus pressantes pour Madagascar, quelques aspects touchent certains types d'entreprises de manière disproportionnée. Plus particulièrement, les petites entreprises se plaignent des règlementations du travail autant que les grandes entreprises, bien qu'elles y soient moins confrontées. Madagascar semble bénéficier d'une mise en application des lois et d'une gouvernance relativement bonnes dans le contexte de l'Afrique subsaharienne et des pays à faibles revenus. Ceci est très positif dans le sens où les règlementations (dont la règlementation du travail) sont relativement bien appliquées et où les entreprises souffrent comparativement moins de la corruption. Cela signifie également que le fait de rester informel constitue pour les entreprises un moyen d'échapper à la règlementation, dont celle du travail. Vu que l'informalité est associée à une productivité moins élevée, à un taux de renouvellement de la main d'œuvre plus haut et à un taux d'investissement plus faible (associé à une incitation à rester une très petite entreprise), ceci signifie que s'assurer que tous les types de règlementations, dont celles du travail, soient appropriés et pas trop restrictifs constitue un objectif politique très important.

Les firmes novatrices et d'exportation se plaignent de la faiblesse de la qualification et de l'éducation des travailleurs disponibles plus que les autres entreprises malgaches, et plus que d'autres en Afrique subsaharienne et dans des pays à faibles revenus. De telles préoccupations peuvent potentiellement retarder l'adoption de nouvelles technologies. Elles suggèrent de reconsidérer les contraintes qui empêchent le pays d'avoir une main d'œuvre pleinement qualifiée. De telles politiques dépendent surtout de l'éducation formelle, mais potentiellement aussi de politiques du travail comme la formation et le recyclage.

Le comportement des entreprises malgaches en termes de formation et de recrutement révèle que les contraintes du marché du travail ont un effet sur le comportement des entreprises même dans un pays à faibles revenus comme Madagascar. D'abord, il est démontré ici que les entreprises malgaches de manufacture ont une plus forte tendance à donner une formation formelle à leurs employés par rapport aux autres pays comparatifs, signifiant qu'un moyen pour les entreprises de compenser la faiblesse des qualifications et de l'éducation est de donner directement une formation. Ensuite, dans le climat que l'on vient de décrire, les entreprises ayant un plus fort potentiel de création d'emplois (moyennes entreprises et entreprises novatrices) ont été moins enclines que les entreprises similaires dans les pays comparatifs à créer des emplois durant les années précédant cette étude.

2. Données

Dans un contexte où le climat des investissements a été identifié comme une dimension importante qui détermine la croissance économique des pays, la Banque Mondiale a élaboré les bases de données *Doing Business* et l'*Enquête sur les entreprises*.

La base de données *Doing Business* est basée sur l'analyse des règlementations *de jure.* A la fin 2007, elle contenait des informations sur les règlementations de 175 pays. Les indicateurs qu'elle propose sur les différents aspects du climat des investissements (ex : création d'entreprise, taxes,

emplois, etc.) incluent plusieurs dimensions sélectionnées et standardisées pour constituer des indicateurs composites. Au-delà des problèmes liés à la mesure de ces différentes dimensions, les indicateurs composites peuvent cacher des différences importantes et des tendances intéressantes. Pour cette raison, ce document utilise surtout les données décomposées offertes gracieusement par l'équipe du *Doing business.* Nous utilisons leurs indicateurs sur les heures passées au travail, les procédures de licenciement d'un employé, et la règlementation des contrats à durée déterminée.

L'*Enquête sur les entreprises* administre un questionnaire relatif au climat des investissements et aux caractéristiques des entreprises, surtout les entreprises formelles, mais aussi, dans certains pays, aux travailleurs et aux entreprises informelles. A Madagascar, 293 entreprises du secteur industriel ont été interviewées en 2005. Comme le montre l'annexe 1, qui décrit la méthodologie de l'enquête sur les entreprises, on peut supposer que cet échantillon d'entreprises est représentatif du secteur industriel de Madagascar. Le tableau 5 montre que les entreprises de l'échantillon viennent surtout du secteur privé, la majorité d'entre elles étant détenue à Madagascar même. Ces entreprises tendent à être novatrices, dans le sens où presque 70% d'entre elles ont amélioré ou créé une nouvelle ligne de produits durant les trois années précédant l'enquête. Moins de 30% font de l'exportation, et 19% sont dans la zone franche. Seuls 45% des entreprises sont dans des secteurs dynamiques[5] et plus de 65% sont dans des secteurs à faible productivité[6]. Presque le tiers des entreprises viennent du secteur de l'habillement/textile. Ce qui n'est pas surprenant car Madagascar a bénéficié de l'accord multifibres. Le reste est éparpillé dans des secteurs variés, avec environ 22% dans le bois et l'ameublement. La moyenne d'âge des entreprises de l'échantillon est de 17 ans, dont la moitié est âgée de 12 ans ou plus. Ce qui signifie que la plupart des entreprises interviewées sont celles qui ont survécu et sont bien implantées sur le marché. La taille moyenne[7] des entreprises de l'échantillon est de 175 employés, mais la moitié des entreprises ont moins de 31 employés permanents. Comme dans le cas de la plupart des pays impliqués dans ces enquêtes, l'échantillon est restreint aux entreprises ayant au moins 10 employés permanents.

Il est important de noter que les entreprises enquêtées sont dans le secteur formel, c'est à dire qu'elles sont enregistrées avec les autorités. Dans ce sens, elles font partie d'un sous-ensemble relativement réduit d'entreprises à Madagascar. Ceci restreint le type de questions auxquelles notre analyse peut répondre. Pour notre étude, nous regardons comment les contraintes du marché du travail affectent les entreprises. Les entreprises enquêtées sont a priori plus touchées par ces contraintes (particulièrement par toute forme de règlementation) que les entreprises informelles et les petites entreprises car elles sont sur « l'écran radar » des autorités. L'impact des règlementations et la différence entre les entreprises formelles et informelles dans leurs comportement face aux règlementations dépend fortement de la façon dont les règlementations sont mises en application dans le pays. Toutefois, des règlementations strictes pourraient aussi

[5] La classification a été effectuée en prenant la moyenne des taux de croissance de la valeur ajoutée sectorielle des pays du G7 dans les années 90. Les secteurs sont définis comme 'dynamiques' si leur taux de croissance était égal ou supérieur taux moyen de croissance de tous les secteurs, et 'moins dynamiques' s'il était inférieur. Source des données: ONUDI. Source de la méthodologie: Pagés et al. 2007.

[6] La classification a été faite en prenant la moyenne de la productivité sectorielle du travail des pays du G7 dans les années 90. Les secteurs sont dits 'à faible productivité' si leur niveau de productivité était inférieur ou égal à 33% de la distribution dans les secteurs, de 'productivité moyenne' si leur niveau de productivité était entre 33 et 66%, et 'à forte productivité' si le niveau était supérieur ou égal à 66%. Source des données : ONUDI. Source de la méthodologie : Pagés et al. 2007.

[7] La taille inclut les employés permanents.

avoir des impacts indirects sur les entreprises informelles, par exemple : ces entreprises pourraient volontairement rester 'petites' et/ou informelles pour éviter de se conformer à des règlementations contraignantes. Les entreprises formelles pourraient recruter une partie de leurs employés de manière informelle pour éviter la règlementation et les coûts y afférents. Les travailleurs pourraient préférer recevoir un salaire plus élevé plutôt que d'abandonner un revenu actuel pour des avantages futurs (comme la pension ou l'assurance maladie), qui pourraient être moindres ou inappropriés dans leur pays. En outre, bien que de faibles niveaux de mise en application rendent les règlementations pratiquement inutiles, lorsque le pays se développe et la gouvernance s'améliore, garder des règlementations strictes pourrait devenir une forte contrainte par la suite.

Les autres sources de données utilisées pour ce document sont: le Rapport Mondial sur la compétitivité, qui classe les pays du monde selon plusieurs dimensions économiques[8] ; les indices de l'Institut Fraser, qui mesurent le degré auquel les politiques et les institutions des pays appuient la liberté économique dans 5 domaines[9]: taille du gouvernement, structure judiciaire et sécurité des droits de propriété, accès à des fonds sûrs, liberté de faire des échanges internationaux, et règlementation du crédit, du travail et des affaires ; et les indicateurs de gouvernance de la Banque Mondiale, qui mesurent 6 aspects de la gouvernance : être à l'écoute et rendre compte, instabilité politique et violence, efficacité des pouvoirs publics, fardeau réglementaire, état de droit et maîtrise de la corruption.[10]

En gardant en tête les limites des telles données, les sections suivantes analysent le fonctionnement du marché du travail à Madagascar.

3. Comment sont les règlementations malgaches du travail par rapport à celles de l'Afrique subsaharienne et du reste du monde ?

Commençons avec les indicateurs fournis par la base de données *Doing business*[11]. La Figure 1 montre les indicateurs composites pour Madagascar, ainsi que pour l'Afrique subsaharienne, et l'Afrique Francophone[12]. La Figure 2 compare Madagascar aux pays de l'OCDE, de l'Asie du Sud Est et aux pays à faibles revenus. Ces figures montrent que Madagascar est relativement strict en termes de règlementations dans plusieurs dimensions. En particulier, le pays est plus sévère que toutes les sous-régions en termes de procédures de recrutement. Il impose aussi un fardeau plus lourd que les autres sous-régions en termes de règlementation sur les heures de travail, et les coûts non-salariaux.

---

[8] http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/indicateur.htm ; les classements sont calculés à partir de données publiques disponibles, ainsi que du sondage exécutif d'opinions, une enquête annuelle détaillée menée par le World Economic Forum avec ses principaux instituts de recherche et organisations d'entreprises dans les pays couverts par le rapport.

[9] Les indicateurs de l'Institut Fraser sont surtout basés sur des enquêtes d'opinion du secteur privé. Certains de ces indicateurs sont issus de la base de données *Doing business.* Les indices de l'Institut Fraser sont respectés dans le monde, y compris par les universitaires comme Richard Freeman. http://www.fraserinstitute.ca

[10] http://www.govindicators.org

[11] http://www.doingbusiness.org

[12] Madagascar exclu. Il a été démontré que le simple fait d'utiliser le système de code civil, qui caractérise l'Afrique Francophone, ou le système de droit commun, caractérisant l'Afrique anglophone, a un rapport avec les impacts des règlementations sur le marché du travail. En comparant Madagascar avec des pays à code civil, on compare des pays qui font face à des problèmes similaires en matière de règlementations (voir par exemple : Botero et al. 2004).

D'un autre côté, les procédures et coûts de licenciement tendent à être relativement moins contraignants que dans les autres régions en développement. Ces indicateurs composites, toutefois, cachent plusieurs dimensions et il est difficile de démêler leurs implications. Nous allons donc les décomposer et les compléter avec d'autres sources et d'autres méthodologies.

Les règlementations de recrutement de Madagascar sont caractérisées par un salaire minimum relativement élevé et des règles strictes sur l'emploi temporaire.

Les résultats des indicateurs de l'Institut Fraser confirment les niveaux relativement élevés du salaire minimum malgache (Figure 3). Madagascar a obtenu la valeur « 0 », qui signifie que le salaire minimum était de plus de 79% de la valeur ajoutée par travailleur. Bien que le salaire minimum puisse garantir un revenu de base pour tous les travailleurs formels, et empêche les travailleurs vulnérables de sombrer dans l'abîme, un salaire minimum trop élevé pourrait faire du tort à ceux qui sont supposés être protégés en les écartant du marché du travail, et/ou en les forçant à rejoindre le secteur informel où de telles règles ne vont probablement pas être appliquées. En outre, l'absence de l'application de la loi pourrait vraiment rendre caduques les lois sur le salaire minimum. Sur la base de cet indicateur, le résultat montre que, en effet, le salaire minimum malgache pourrait être trop élevé : non seulement il représente une trop large proportion du salaire moyen national, mais cette part est aussi parmi la plus élevée dans le monde. Le ratio du salaire minimum de Madagascar par rapport à la moyenne nationale est seulement similaire au pays suivants : Tchad, RDC, Kenya, Maroc, Niger, Nigeria, Tanzanie et Mozambique.

Le reste de l'indice de la "difficulté de recruter" est composé de variables relatives aux contrats à durée déterminée (voir Annexe 2). En regardant l'indice pour les règlementations de l'emploi temporaire (Figure 4), Madagascar est bien plus strict que les pays des autres sous-régions. Ceci est surtout dû au changement récent de la loi sur la durée des contrats à durée déterminée. Pour s'assurer que les contrats à durée déterminée ne sont utilisés que pour des besoins extraordinaires/à court terme des entreprises, le gouvernement a limité le recours à ces contrats à deux ans, et pour des tâches à accomplir pendant la durée du contrat. Comme l'illustre le Tableau 1, la plupart des pays du monde n'impose pas de telles restrictions. En réduisant la souplesse des contrats à durée déterminée, on peut mener les entreprises à trouver d'autres moyens de recruter d'une manière plus flexible, par exemple, en recrutant de manière informelle. En plus, une telle mesure ne pourrait probablement pas améliorer la sécurité des travailleurs. Une fois au terme des deux ans de contrat, les entreprises peuvent simplement recruter de nouvelles personnes dans les mêmes conditions.

Dans ce contexte, il est important de noter que même si le fait de rendre les contrats à court terme plus facile à établir peut être une bonne chose pour la création d'emplois (c'est à dire augmenter la souplesse du marché du travail), cela pourrait mener à une situation où l'emploi temporaire devient la principale source de travail, ce qui mène à une plus grande insécurité de l'emploi (c'est à dire : la sécurité diminue). Ce problème est plus grave dans les situations où les règlementations pour l'emploi régulier sont ou restent inflexibles. Ceci mène à une forte tendance contre le recrutement d'employés permanents. Pour éviter les effets indésirables de la libéralisation des contrats à durée déterminée, il est donc nécessaire de réviser en même temps les règlementations sur l'emploi régulier.

Les règlementations du licenciement sont relativement souples

En utilisant un indice composite de type OECD pour les règlementations du marché du travail[13], il apparait que les règlementations malgaches sont relativement souples par rapport aux autres régions du monde, surtout par rapport aux autres pays subsahariens (Figure 5).

En détaillant les règlementations de licenciement, (Tableau 1), nous pouvons voir que Madagascar a des procédures de licenciement assez souples par rapport aux pays subsahariens d'Afrique Francophone. Spécifiquement, elles sont similaires à celles de Djibouti, Guinée, et Rwanda ; et moins souples qu'en Côte d'Ivoire. En particulier, à part l'application de règles de priorités pour le licenciement et la réembauche, Madagascar n'exige pas de notification, d'approbation ou de recyclage des employés en situation de licenciement. Les coûts de licenciement (Tableau 2) sont également bas. En particulier, les indemnités de licenciement tendent à être peu élevées : à 26 mois de salaire pour les employés de 20 ans d'ancienneté. Ce qui est moins élevé que la moyenne (43 mois) et la médiane (28 moins) mondiales. En outre, comme dans le cas de la plupart des pays subsahariens, elles constituent la seule forme de protection de revenu dont les travailleurs formels jouissent en cas de perte d'emploi. Bien que ce ne soit pas la meilleure façon de protéger les employés contre le licenciement, les indemnités de licenciement ne sont pas élevées à Madagascar.

Les autres avantages non-salariaux sont dans les normes internationales…

Le développement de la sécurité au travail et des règlementations de protection des travailleurs sur le lieu de l'emploi sont des évolutions positives qui sont les bienvenues dans tous les pays du monde. Les pays qui sont actuellement développés ont connu un long processus de progrès social conduisant à la mise en place d'une telle protection. Toutefois, dans les pays en développement, certains types de protection sont peut-être venus trop rapidement et imposés à des économies qui ne peuvent pas se les permettre.

Le Tableau 3 montre qu'à Madagascar, la durée des congés annuels obligatoires (24 jours) est légèrement au dessus le la moyenne (20 jours) et de la médiane (21 jours) mondiales. Le nombre maximum hebdomadaire d'heures de travail (40 heures) correspond à la moyenne, et aux médianes mondiales. Similairement aux pays africains francophones, et à la majorité des pays du monde, le code malgache du travail impose quelques restrictions sur le travail la nuit et les jours fériés hebdomadaires. Selon leur rigueur, ces dernières restrictions pourraient créer des contraintes pour des types d'entreprises demandant plus de souplesse en termes de production. Par exemple, certaines entreprises pourraient améliorer leur productivité en fonctionnant de manière continuelle. Toutefois, ces règlementations ne semblent pas excessives selon les normes internationales.

…Mais des inefficacités apparaissent quand il y a trop d'exemptions

Un problème à Madagascar est la présence d'exemptions secteur par secteur/cas par cas. En général, le fait d'avoir un ensemble de nombreuses et complexes exemptions complique énormément l'application de la loi et va probablement causer des coûts supplémentaires en termes de transactions, mise en œuvre et mise en vigueur. En outre, cela mène à un manque de

[13] Sur la base de la méthodologie de l'OECD, Pierre et Scarpetta (2006) ont élaboré un indice sur la législation de la protection de l'emploi pour évaluer l'importance des règlementations du marché du travail dans les pays en développement. Cette méthodologie est appliquée aux données fournies par la base de données *Doing business* (voir Annexe 3 pour plus de détails).

transparence ; ce qui coûte cher aux entreprises qui essaient de comprendre ces règlementations, et pourrait les conduire à les contourner. Certains types d'entreprises pourraient finir par endosser plus de charges règlementaires. Ceci pourrait ensuite conduire à la mauvaise allocation des ressources[14]. Par exemple, à Madagascar, les entreprises de la zone franche bénéficient de mesures fiscales incitatives et d'autres avantages que d'autres entreprises n'ont pas. Bien que la création de cette zone ait été un développement positif pour le pays (Cling et al. 2007), il y a des preuves que cela conduit à une situation permettant à quelques entreprises franches de survivre, en grande partie grâce aux avantages associés, alors que d'autres, hors de la zone franche, souffrent énormément d'un climat d'investissement moins avantageux (Shah et al. 2007).

Plus généralement, les règlementations qui ne couvrent que certains groupes, comme les femmes ou les handicapés, pourraient avoir des effets pervers contre les personnes mêmes qu'elles essaient de protéger, et réduire leur chance d'emploi. Quand de telles règlementations sont accompagnées d'autorisations spéciales au cas par cas, ceci pourrait créer un terrain pour diverses interprétations de la loi. Les efforts de réformes devraient viser à éviter et à supprimer de telles exemptions. Un ensemble de droits basiques des travailleurs, qui inclurait des règles contre les comportements discriminatoires, pourrait être défini selon, par exemple, les principaux standards du travail[15], et d'autres normes internationalement reconnues. Avoir des règlementations simples pourrait aussi faciliter leur mise en application, ainsi que la tâche des inspecteurs du travail.

Les entreprises pourraient profiter d'une certaine forme d'annualisation des heures de travail

De plus, le fait de restreindre les heures hebdomadaires de travail pourrait ne pas être pratique pour des entreprises qui font face à de grandes fluctuations de la demande. Compter les heures sur une période plus longue (par exemple sur un an) peut permettre l'organisation de la charge annuelle de travail ; les travailleurs peuvent travailler plus dans les périodes de pointe sans que l'entreprise ait à payer des heures supplémentaires majorées, mais en compensant par des temps libres pendant les autres périodes de l'année[16].

Les contributions à la sécurité sociale ne paraissent pas trop élevées

Comme d'autres avantages, les contributions à la sécurité sociale peuvent avoir un effet négatif sur l'emploi dans des situations où elles ne sont pas compensées par des salaires moins élevés. Avec 14% de contributions (Figure 6), Madagascar se situe au bas du tableau en Afrique Francophone. La question pertinente, ici, n'est pas vraiment le niveau des contributions et de leurs effets sur l'emploi, mais plutôt cet effet par rapport aux avantages qu'elles apportent (qu'apportent-t-elles ?), et leur couverture (qui en bénéficie ?). Le Tableau 4 montre que, comme la majorité des pays africains francophones, Madagascar donne des allocations pour les personnes âgées, des allocations d'invalidité et de survie, des allocations pour les blessures au travail et des

[14] Par exemple, Gauthier et Reinikka (2006) suggèrent que les exemptions fiscales en Ouganda profitent surtout aux grandes entreprises, tandis que les petites entreprises peuvent faire de l'évasion fiscale. Les moyennes entreprises supportent alors, de manière disproportionnée, le fardeau fiscal.

[15] Huit (8) conventions du BIT décrivent les principaux standards du travail: Convention sur la Liberté d'association et protection du droit d'organiser, 1948 (n° 87); Convention sur le Droit d'organiser et la négociation collective, 1949 (n° 98); Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) ; Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105) ; Convention sur l'âge minimal, 1973 (n° 138) ; Conventions sur les pires formes du travail des enfants, 1999 (n° 182) ; Convention sur la rémunération égalitaire, 1951 (n° 100) ; Convention sur la discrimination (d'emploi et d'occupation), 1958 (n°111).

[16] Ce type de réforme a été testé avec un certain succès dans plusieurs pays de l'OCDE.

allocations familiales. Les contributions à la sécurité sociale sont utilisées pour ces allocations. Elles financent aussi les allocations de maternité. Comme tous ces pays, Madagascar ne donne pas d'allocation chômage. Il faut voir si les pensions des personnes âgées, les allocations maladies, les allocations pour blessure au travail et les allocations familiales accordées sont données de manière effective et remplissent leurs fonctions de protection des revenus pour les personnes âgées, la couverture santé, etc. De plus, dans un pays comme Madagascar qui, comme il est mentionné plus haut, a un grand secteur informel, le taux de couverture de ces systèmes sera probablement très faible car les travailleurs du secteur informel n'y sont généralement pas éligibles.

4. Comment la gouvernance influence la mise en application et l'impact des projets de règlementation du marché du travail.

Règlementations de jure contre règlementations à indices subjectifs

Les règlementations de recrutement et de licenciement, selon les déclarations du secteur privé, sont considérées comme un plus grand obstacle aux affaires que dans les pays comparatifs en Afrique Subsaharienne (ASS) et les pays à faibles revenus (PFR). La Figure 7 illustre comment l'indicateur varie dans les sous-régions[17]. L'utilisation d'un indice basé sur les déclarations du secteur privé[18] projette une image différente des règlementations de recrutement et de licenciement par rapport à celle obtenue avec les règlementations *de jure*. Si nous acceptons que ce que les entreprises perçoivent est plus proche de l'impact réel des règlementations que les mesures *de jure*, les résultats montrent que l'environnement règlementaire malgache est quelque peu plus lourd que dans d'autres pays subsahariens et des pays à faibles revenus.

Gouvernance et impacts des règlementations

Il est intéressant de noter que les déclarations des entreprises sont conformes au résultat que Madagascar a une gouvernance relativement bonne par rapport à d'autres régions en développement[19] selon les indicateurs de gouvernance de Kaufman et Kraay (Figure 8). Une meilleure gouvernance signifie en effet que les règlementations du marché du travail ont potentiellement un effet plus important sur le marché du travail que dans d'autres pays à faibles revenus : tandis que dans ces derniers la faible gouvernance permet aux entreprises de contourner les règlementations, il pourrait en être moins le cas à Madagascar. Cependant, la meilleure gouvernance, si elle inclut un meilleur contrôle de la corruption (comme il semble être le cas à Madagascar, par rapport à des pays similaires), implique également des coûts moins élevés associés à la corruption.

Quand on a demandé combien de temps par semaine les cadres supérieurs passent à s'occuper des règlementations[20], la réponse à Madagascar est de 20% en moyenne. Ceci est relativement élevé comparé à d'autres pays africains francophones, ainsi que par rapport à la moyenne et aux médianes mondiales (sur la base d'un échantillon de 97 pays à travers le monde). Cependant, plus de 60% pensent que l'interprétation, par les officiels, des règlementations concernant leur entreprise est cohérente et prévisible. Cela signifie que les entreprises se conformant aux règlementations les comprennent, mais elles passent également beaucoup de temps à s'en

[17] L'indice varie potentiellement de 1 à 7.
[18] Sondage de l'opinion des entreprises, Rapport Mondial sur la compétitivité, 2006.
[19] Toutes les régions en développement sont loin derrière les pays industrialisés.
[20] Enquête auprès des entreprises, Banque Mondiale, 2005.

occuper. Le fait de rester informelles pourrait avoir l'avantage évident de réduire de tels coûts, surtout pour les petites entreprises. Conformément aux résultats ci-dessus, il apparait que les coûts associés à la corruption sont légèrement moins élevés à Madagascar que dans les PFR et les ASS. Les entreprises déclarent que les paiements pour les fonctionnaires pour « faire avancer les choses » à Madagascar est d'environ de 1,7% des ventes annuels, contre 2% en Afrique subsaharienne et 2,3% dans les PFR. De plus, le niveau de mise en vigueur des lois semble meilleur, car la durée moyenne pour les inspections de travail et de sécurité sociale est en moyenne légèrement plus longue que en ASS et les PFR (3 jours contre 2,7 jours en ASS et les PFR), alors que la corruption potentielle qui y est associée est moins élevée (4% des inspections ont impliqué des pots-de-vin à Madagascar contre une moyenne de 16% dans les PFR et 10% en ASS).

Le pays bénéficie d'une gouvernance et d'une effectivité gouvernementale comparativement bonnes dans le contexte des pays subsahariens et à faibles revenus. On peut donc espérer que la mise en vigueur des règlementations, surtout dans le marché du travail, peut être relativement bonne. Dans ce contexte, les entreprises malgaches trouvent les procédures de recrutement et de licenciement moins souples que les entreprises en SSA et dans les PFR.

5. Analyses des contraintes du climat des investissements à Madagascar

1.1. Bien qu'elles soient importantes, les règlementations du travail et les qualifications de la main d'œuvre ne sont pas perçues comme les principaux obstacles aux affaires à Madagascar

Après avoir spécifiquement considéré les règlementations du travail, voyons maintenant leur importance relativement aux autres contraintes auxquelles entreprises font face. En voyant ce que déclarent les employeurs à Madagascar, nous trouvons que les coûts de financement et l'accès au financement, ainsi que l'instabilité macroéconomique sont les principaux obstacles auxquels les entreprises doivent faire face à la fois en termes du score moyen obtenus et en termes de la proportion d'entreprises qui les déclarent comme un obstacle majeur ou très sévère (Figure 9). Comme il est mentionné plus haut, les marchés financiers à Madagascar sont faibles et les entreprises n'empruntent que peu d'argent (Shah et al, 2005). Par exemple, les nouveaux investissements sont largement (jusqu'à 76%) financés par les bénéfices plutôt que par des crédits. Il semble donc qu'une partie des faibles taux d'investissement puisse être expliquée par des failles du marché du crédit.

A l'autre bout de l'échelle, les permis d'entreprise, l'accès au foncier, les télécommunications et les transports sont perçus comme les contraintes moins problématiques. Il est intéressant de voir que les infrastructures ne sont pas parmi les pires obstacles dans un pays comme Madagascar, car les transports et les télécommunications, avec d'autres infrastructures, sont souvent les plus faibles éléments du climat des investissements dans les pays à faibles revenus. En fait, à Madagascar, seule la distribution d'électricité semble être un problème. Ceci peut être partiellement dû aux problèmes spécifiques que le pays a connu en 2005 en terme de distribution d'électricité, alors que le fait que l'infrastructure ne parait pas être un problème pour les entreprises incluses dans l'échantillon de l'enquête pourrait être lié au fait que la grande majorité (environ 85%) est située dans la capitale, qui bénéficie probablement de la meilleure infrastructure du pays.

Tandis que les règlementations du marché du travail sont classées comme l'avant dernier problème quand on considère la proportion d'entreprises qui les déclarent comme un obstacle

majeur ou très sévère, elles sont classées comme un problème un peu plus sérieux que cela quand on considère le score moyen. Ceci signifie que bien qu'elles ne soient pas un problème sévère pour la plupart des entreprises dans ces pays, elles présentent un défi pour de nombreuses entreprises. De plus, la faiblesse des qualifications et de l'éducation des travailleurs disponibles est un problème majeur ou très sévère aux affaires pour plus de 30% des entreprises à Madagascar. Bien que cela classe celles-ci parmi les moindres obstacles, c'est toujours significatif. Le faible classement des contraintes du marché du travail en général et les règlementations en particulier est conforme à une situation où les entreprises font face à des problèmes plus pressants que ceux-ci.

1.2. La mesure dans laquelle les entreprises malgaches sont contraintes par les règlementations est quelque peu similaire à celle des autres entreprises dans les autres pays à faibles revenus.

La deuxième étape consiste à voir la situation à Madagascar par rapport aux autres pays. Comparons Madagascar à deux principaux groupes : l'Afrique Subsaharienne (ASS) et les pays à faibles revenus (PFR)[21]. Les résultats sont présentés sous forme graphique de la

[21] L'ASS inclut: le Bénin, l'Erythrée, l'Ethiopie, le Kenya, Madagascar, le Malawi, le Mali, l'île Maurice, le Sénégal, l'Afrique du sud, la Tanzanie, l'Ouganda, et la Zambie. Les PFR sont: le Bangladesh, le Bénin, le Cambodge, l'Erythrée, l'Ethiopie, l'Inde, le Kenya, la République Kirghize, Madagascar, le Malawi, le Mali, la Moldavie, le Nicaragua, le Pakistan, le Sénégal, le Tadjikistan, la Tanzanie, l'Ouganda, le Vietnam, et la Zambie.

Figure 10 à la Figure 17, celles-ci sont basées sur les effets marginaux et les probabilités prévues obtenues dans les régressions présentées dans les Tableau 8 à Tableau 11. Comme les perceptions sont basées sur des croyances subjectives, qui peuvent ne pas être basées sur les mêmes points de référence dans chaque pays, et même parmi les entreprises dans un pays, il est utile d'avoir recours aux régressions. Ces dernières nous permettent de contrôler plusieurs caractéristiques observables des entreprises qui peuvent influencer les perceptions concernant le climat des investissements, et de tenter de comprendre les caractéristiques inobservables qui poussent les entreprises à répondre d'une certaine manière. Pour cela, nous contrôlons la 'tendance moyenne à la plainte' dans tous les éléments du climat des investissements. Avec ce contrôle, nous espérons vivement comprendre la tendance 'naturelle' de plainte que pourrait avoir les entreprises individuelles ou leurs dirigeants.

Les trois principales contraintes déclarées par les entreprises malgaches par rapport aux entreprises dans les PFR et en SSA sont : l'électricité, les qualifications et l'éducation des travailleurs disponibles et le coût du financement.

Les comparaisons avec les deux groupes de pays montrent que les entreprises à Madagascar tendent à voir les contraintes relatives à l'électricité comme étant relativement importantes (

Figure 10 et Figure 11). C'est dans ce domaine que les entreprises malgaches semblent se sentir le plus handicapées. Vu que l'enquête a eu lieu en 2005, ceci pourrait être dû à des circonstances particulières à 2005. Toutefois, il y a d'autres preuves que la distribution d'électricité dans le pays a été sujette à des difficultés qu'a connues la compagnie d'électricité (FMI, 2007).

Les qualifications et l'éducation des travailleurs disponibles se classent comme seconde principale contrainte à Madagascar par rapport à l'ASS et troisième principale contrainte par rapport aux PFR. La différence est relativement large en termes économiques (plus de 20%) bien qu'elle ne soit pas statistiquement significative.

Enfin, par rapport aux PFR, les entreprises malgaches ont plus de difficultés avec les coûts de financement. Cette différence disparait quand on considère les pays de l'ASS, ce qui signifie que le coût de financement est un problème commun dans ce groupe, mais pas nécessairement parmi les PFR.

Les permis et les impôts sont les problèmes les moins importants

D'un autre côté, les permis d'entreprendre, qui étaient déjà un problème mineur pour les entreprises malgaches, se révèlent être moins un problème à Madagascar par rapport aux deux groupes de pays. En outre, l'administration fiscale et les taux d'imposition sont moins problématiques qu'en ASS.

Les règlementations du marché du travail ne sont pas parmi les plus importantes contraintes

Qu'en est-il des règlementations du marché du travail ? Par rapport à l'ASS, la différence, qui est négligeable, est à la fois économiquement et statistiquement insignifiante. La probabilité que les entreprises désignent les règlementations du travail comme un obstacle majeur ou très sévère aux affaires est 10 points plus élevée à Madagascar que dans les PFR. Toutefois, la différence n'est pas statistiquement significative. Ces résultats confirment que, les contraintes du marché du travail ne sont pas parmi les pires obstacles auxquels les entreprises doivent faire face dans les PFR.

1.3. Voyons de plus près le rôle des contraintes du marché du travail pour différents types d'entreprises.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les contraintes du marché du travail, surtout les règlementations du travail, ne font pas partie des pires obstacles auxquels les entreprises font face à Madagascar. Toutefois, les règlementations du travail peuvent avoir des effets disproportionnés sur certaines entreprises[22]. Il est particulièrement intéressant de voir si les entreprises qui ont une probabilité plus élevée de créer des emplois se plaignent plus que les autres. Par exemple, une situation où les petites entreprises seraient moins touchées – que les grandes – par les règlementations pourrait indiquer que, en grandissant, les entreprises pourraient connaitre de nouvelles contraintes qu'elles ne connaissaient pas en étant petites[23]. Cela pourrait également vouloir dire que les grandes entreprises qui pénètrent le marché font face à de plus grandes contraintes que les petites. Si c'était le cas, les règlementations pourraient avoir un impact sur la structure de l'emploi et la création d'emplois.

[22] Cette section ne décrit que les résultats statistiquement significatifs.

[23] Similairement, les réglementations pourraient constituer dissuader les entreprises de devenir formelles. Toutefois, nous ne pouvons pas vérifier ceci car toutes les entreprises considérées ici sont formelles.

En dépit d'être moins "exposées" aux règlementations du marché du travail, les petites entreprises les trouvent, aussi probablement que les grandes, contraignantes

Les PME sont en général les plus dynamiques, surtout en termes de création d'emplois. Il est intéressant de voir comment des entreprises de tailles différentes déclarent être touchées par le climat des investissements, surtout de voir si les PME tendent à être plus contraintes que les autres. Les contraintes du climat des investissements qui ont un effet disproportionné sur les PME vont en effet avoir le plus probablement les pires effets sur la création d'emplois, et potentiellement sur l'entrée de l'entreprise dans le secteur formel. Les résultats montrent que les entreprises de différentes tailles diffèrent dans leur perception du climat des investissements sous plusieurs dimensions, dont le financement, la gouvernance, et les règlementations. En outre, la plupart de ces différences sont plus importantes à Madagascar que dans les pays comparatifs.

Les perceptions concernant les contraintes liées aux règlementations du travail varient peu selon la taille de l'entreprise, bien que les résultats suggèrent que les entreprises moyennes malgaches se plaignent moins (Tableau 7). Madagascar diffère significativement du reste des pays en ASS et des PFR. Toutes les entreprises à Madagascar ont tendance à moins se plaindre des règlementations du travail que celles en ASS, et un peu plus que celles dans les PFR. En outre, la différence entre les grandes et les petites entreprises est bien plus petite à Madagascar qu'en ASS (Tableau 9 et Tableau 11) (Figure 18).

Les différences dans les perceptions parmi les différents types d'entreprises et parmi les entreprises des différents pays pourraient être dues aux degrés variés « d'exposition » aux règlementations du marché du travail. Lorsque des questions plus concrètes leurs sont posées, les réponses des grandes entreprises révèlent qu'elles ont tendance à être plus exposées aux règlementations du travail. En d'autres termes, bien qu'elles aient moins à s'occuper des règlementations, les petites entreprises se plaignent autant que les grandes. En particulier, les grandes entreprises ont non seulement une probabilité plus élevée d'avoir licencié des travailleurs dans l'année précédant l'enquête (plus de 77% des grandes entreprises ont licencié des employés, contre 30% pour les petites), mais elles ont aussi une probabilité plus élevée d'avoir payé des indemnités de licenciement pour ces cas. 78% des grandes entreprises ont payé des indemnités de licenciement aux employés licenciés durant l'année précédant l'enquête, alors que seules 40% des petites en ont payé.

En plus, bien qu'en moyenne 25% des travailleurs soient syndiqués dans les grandes firmes, moins de 2% d'entre eux le sont dans les petites. Pour la majorité des grandes entreprises, les employés non syndiqués jouissent des salaires et avantages négociés par les syndicats. Ceci signifie que les syndicats, quand ils sont présents, jouissent de pouvoirs qui vont au-delà de leur représentativité. Ces observations sont reflétées dans les réponses des entreprises concernant les problèmes spécifiques relatifs aux règlementations du travail. En particulier, alors que presque la moitié des grandes entreprises déclarent que les procédures de licenciement et les coûts de compression sont un problème non mineur, seulement 24% des petites firmes le pensent. Les petites entreprises se plaignent peu des procédures de recrutement d'expatriés et d'employés temporaires, elles sont en effet moins concernées par ces réglementations (moins de 40% des petites entreprises emploient des travailleurs temporaires).

Une autre explication possible pour ce résultat pourrait être liée à l'informalité. Les petites entreprises sont souvent considérées comme pouvant travailler « sous le radar » et contourner les règlementations que les grandes entreprises ne peuvent pas éviter. Toutefois, les petites

entreprises à Madagascar ne sont pas spécialement capables d'éviter les règlementations[24]. Les déclarations des employeurs à Madagascar montrent en effet que l'informalité est non seulement basse, mais ne diffère pas non plus parmi la taille des entreprises. A Madagascar, les petites entreprises déclarent en moyenne que 92% des ventes sont déclarées aux impôts, tandis que les grandes entreprises estiment ce chiffre à 95%[25]. Dans les PFR (en ASS), ces chiffres varient de 72% (73%) pour les petites entreprises à 89% (86%) pour les grandes.

La façon dont les lois sont mises en vigueur peut aussi jouer un rôle. Les données de l'enquête sur le climat des investissements montrent que les petites entreprises à Madagascar sont moins capables de profiter d'un manque de rigueur dans l'exécution des lois, par rapport aux mêmes entreprises dans les PFR et dans la région ASS. Ici, afin de mesurer la qualité de la mise en vigueur des lois, il est possible de connaître le nombre de jours où elles ont été inspectées par les autorités du travail et de la sécurité sociale. Les déclarations des employeurs montrent que Madagascar est différent de la moyenne régionale des PFR et des pays subsahariens. Les petites entreprises y déclarent un nombre de jours similaire aux autres entreprises, alors que dans les PFR et an ASS, elles déclarent en moyenne des chiffres moins élevés. Ainsi, à Madagascar, les petites entreprises déclarent en moyenne 3 jours d'inspection contre 5 pour les grandes (une différence qui n'est pas statistiquement significative), alors que dans les PFR et en ASS, les petites firmes déclarent une moyenne de 1,7 jour d'inspection, et les grandes en déclarent respectivement 3 et plus de 4 jours (différences qui sont statistiquement significatives).

Les grandes entreprises tendent à avoir un besoin plus important en main d'œuvre qualifiée, mais ne déclarent pas être contraintes par le manque de qualification des travailleurs disponibles.

La qualité de la main d'œuvre disponible est une autre dimension des contraintes du marché du travail. Les entreprises malgaches moyennes ont moins de problèmes que les petites et les grandes en termes de qualification et d'éducation. Les petites firmes déclarent avoir plus de problèmes que les moyennes pour trouver les qualifications et l'éducation adéquates parmi les travailleurs disponibles ; ce résultat est contraire à ce qu'on trouve en ASS et dans les PFR en général, où les grandes et moyennes entreprises tendent à se plaindre plus sur ces questions (Figure 19). La différence entre Madagascar et l'ASS est bien plus large qu'entre Madagascar et les PFR.

Ces différences de perceptions concernant la faiblesse des qualifications et de l'éducation des travailleurs ne semblent pas être associées aux difficultés de trouver des travailleurs ayant les qualifications appropriées : à Madagascar, il n'y a pas de différences significatives entre le temps que cela prend pour les entreprises de différentes tailles à pourvoir les postes qualifiés ou non. Plus conformément avec les résultats ci-dessus, les entreprises malgaches pourvoient des postes qualifiés en bien moins de temps (1,8 semaine) que les entreprises en ASS (4,4 semaines) et un peu moins que dans les PFR (2,9 semaines). Lorsque l'on regarde l'utilisation de technologie au sein des entreprises malgaches, on trouve que les grandes entreprises ont une plus grande probabilité d'utiliser des technologies étrangères et d'avoir la certification ISO. Ces résultats

[24] Il est important de se rappeler ici que les entreprises de moins de 10 employés ne sont pas interviewées, alors quelles ont la plus grande probabilité d'être informelles.

[25] L'informalité est indirectement mesurée à travers les réponses à la question "en reconnaissant les difficultés dont plusieurs entreprises doivent faire face en se conformant totalement aux impôts et aux règles, quel pourcentage des ventes totales estimez-vous être la norme typique dans votre domaine d'activité qui soit imposable ?"

montrent que les grandes entreprises ont besoin de main d'œuvre qualifiée, bien qu'elles ne rapportent pas avoir de grandes difficultés à pourvoir les postes qualifiés. Une raison à cela pourrait être qu'elles ne recrutent pas dans le pays, et préfèrent s'en remettre aux expatriés, dont le recrutement a été facilité ces dernières années et qui sont couverts par les mêmes réglementations que les nationaux.

Les entreprises malgaches d'exportation déclarent des contraintes importantes dues à un manque de qualification des travailleurs disponibles

Encourager le développement des entreprises qui exportent fait partie d'une bonne stratégie de développement. Les gouvernements qui imposent des contraintes excessives sur les sociétés d'exportation pourraient endommager les bénéfices potentiels de ce secteur en termes de croissance économique et de retombées sur le marché local. Les enquêtes montrent que les exportateurs ont plus de problèmes avec la criminalité, l'accès au foncier, tandis que les non-exportateurs sont désavantagés par les pratiques anticoncurrentielles.

Les exportateurs ont aussi plus de problèmes avec le manque de qualifications et d'éducation des travailleurs à Madagascar (Figure 20). Les entreprises non-exportatrices ont une probabilité plus faible de désigner le manque de qualifications et d'éducation des travailleurs disponibles comme un obstacle majeur ou très sévère. La différence entre les non-exportateurs et les exportateurs est bien plus grande à Madagascar que dans les PFR ou en SSA, où elle est négligeable. En d'autres termes, le manque de qualifications appropriées parmi les travailleurs est un problème plus important pour les entreprises malgaches d'exportation, par rapport aux PFR ou en ASS.

Toutefois, les deux types d'entreprises se plaignent plus à Madagascar que dans les PFR, et les exportateurs se plaignent plus à Madagascar qu'en ASS. Ces différences ne se traduisent pas par des différences dans la durée que les entreprises mettent à pourvoir leurs postes vacants. L'impact pourrait se voir à un niveau différent : par exemple, à cause de ce qu'elles perçoivent comme un manque de qualification et d'éducation de la main d'œuvre, les entreprises pourraient ne pas adopter de nouvelles technologies, ni créer des postes qui nécessitent un niveau élevé de qualifications. Ceci est confirmé par le fait que les entreprises qui ont amélioré, ou créé une nouvelle ligne de produits ont tendance à se plaindre plus du manque de qualification des travailleurs disponibles (Tableau 9).

Bien qu'il ne soit pas parmi les pires problèmes à Madagascar, le manque de qualification des travailleurs disponibles pourrait retarder l'adoption de nouvelles technologies.

Le manque de qualification et d'éducation des travailleurs disponibles n'est pas parmi des pires problèmes auxquels le pays fait face en ce moment. Toutefois, il semble que les entreprises qui innovent et/ou possèdent un plus grand potentiel de création d'emplois vont plus probablement déclarer être contraintes par ce problème. Le manque de qualifications adéquates pourrait donc conduire les entreprises à retarder l'adoption de nouvelles technologies qui pourraient améliorer leur productivité et leur permettre leur extension et leur survie (Figure 21).

Les entreprises de la zone franche ne se sont ni plus ni moins contraintes par les règlementations du travail que les autres entreprises

Contrairement à l'idée répandue que les entreprises en zones franches peuvent éviter les règlementations du travail, les entreprises de la zone franche à Madagascar ne déclarent pas être

moins contraintes que les autres. Ces entreprises bénéficient d'un avantage fiscal significatif. La zone franche vise d'abord les entreprises qui exportent la majeure partie de leur production, et tend à faciliter leurs activités par des périodes de grâce fiscale, d'exemptions de taxes douanières d'importation, d'impôts et d'autres avantages. Les entreprises franches ont une mauvaise réputation dans le monde concernant leurs impacts sur les travailleurs ; en particulier, elles sont considérées comme imposant de dures conditions de travail (durée de travail plus longue, pas de syndicalisation, discrimination de genre), et de contourner les législations du travail (Cling, 2007). Il est intéressant de noter que les entreprises en zone franche à Madagascar ont les mêmes perceptions que les autres concernant les contraintes du marché du travail. Ceci signifie qu'elles n'ont pas d'avantages particuliers par rapport aux autres entreprises concernant les règlementations du travail. Ceci est conforme à une situation où les entreprises en zone franche à Madagascar ont tendance à donner de meilleures conditions de travail par rapport aux autres firmes (Cling, 2007).

6. Qu'est ce que tout ceci signifie en termes de performances du marché du travail ? Recruter des travailleurs permanents et temporaires, et former les travailleurs à Madagascar

Le document a, jusqu'ici, exposé ce que dit la loi et ce qu'ont déclaré les entreprises concernant les règlementations et leurs impacts. Maintenant, il essaie de lier ces résultats aux comportements des entreprises, surtout en termes de leurs pratiques de recrutement pour les employés temporaires et permanents, et les formations qu'elles donnent à leurs employés. Il est intéressant d'étudier ces trois comportements car ils peuvent être complémentaires ou se substituer. Par exemple, les entreprises pourraient compléter leur main d'œuvre avec des employés temporaires si elles craignent des ralentissements futurs et si les règlementations sont favorables à de telles pratiques. Les entreprises peuvent aussi décider de donner des formations supplémentaires plutôt que de recruter de nouvelles personnes qui, étant au courant des activités de l'entreprise, pourraient coûter cher à recruter et à former[26].

L'emploi permanent (Figure 22 et Figure 23)

Les principaux résultats montrent que les entreprises ayant plus de potentiel pour la création d'emplois (entreprises moyennes et novatrices) ont créé moins d'emplois durant les années précédant l'enquête par rapport aux entreprises similaires dans les pays comparatifs.

Les entreprises malgaches ne sont pas dans l'ensemble différentes des autres entreprises de l'ASS en termes de recrutement et de licenciement pendant les 2 à 3 ans avant l'enquête. Toutefois, tandis que les moyennes et grandes entreprises ont une plus grande probabilité d'avoir créé des emplois en ASS, les moyennes entreprises malgaches ont une plus faible probabilité de l'avoir fait. Similairement, bien que les entreprises novatrices tendent à avoir créé des emplois en ASS, c'est moins le cas pour les firmes novatrices malgaches.

Par rapport aux PFR, les entreprises malgaches ont une probabilité plus basse d'avoir diminué l'emploi et plus hausse d'avoir créé des emplois. En outre, comme pour l'ASS, tandis que les moyennes et grandes entreprises ont une plus grande probabilité d'avoir créé des emplois dans les

[26] Les résultats de cette section sont basés sur des régressions, en modelant les réactions des entreprises comme étant une fonction de leurs caractéristiques (âge, appartenance publique, appartenance interne, secteur, taille, exportation et historique d'innovation).

PFR, les moyennes entreprises malgaches ont une probabilité plus faible de l'avoir fait. Similairement, bien que les entreprises novatrices tendent à avoir augmenté les emplois, c'est moins le cas pour les firmes novatrices malgaches.

La formation formelle (Figure 24 et Figure 25)

Les entreprises malgaches ont une plus grande probabilité de donner des formations formelles que les entreprises des PFR et de l'ASS, mais la différence n'est pas statistiquement significative pour l'ASS. En plus, il n'y a pas de différences significatives entre les différents types d'entreprises à Madagascar et en ASS. Par rapport aux PFR, les grandes entreprises malgaches donnent plus de formations formelles.

Le fait que les entreprises industrielles malgaches ont plus tendance à donner des formations formelles à leurs employés signifie que le fait de donner directement une formation est une façon pour les entreprises de compenser le manque de qualifications et d'éducation. La plupart des 48,5% des entreprises répondantes qui dispensent des formations formelles les ont données de manière interne. Ceci signifie que la formation dispensée a été très probablement directement liée aux besoins et activités des entreprises. De même, ce résultat pourrait être lié au fait que, par rapport aux autres, les grandes entreprises donnent plus de formations. Non seulement il doit être plus facile pour ces entreprises de financer ces formations, mais elles ont probablement aussi plus de ressources humaines disponibles au sein de l'entreprise pour dispenser des formations internes à leurs employés.

L'emploi temporaire (Figure 24 et Figure 25)

Par rapport aux entreprises dans les pays comparatifs, les entreprises malgaches recrutent peu d'employés temporaires. Mais plusieurs types d'entreprises ont une plus grande probabilité de le faire, comme les entreprises novatrices et les grandes entreprises.

En moyenne, dans les PFR, les moyennes et grandes entreprises ont une plus grande probabilité de recruter des employés temporaires que les petites entreprises. A Madagascar, seules les grandes entreprises ont une probabilité plus élevée de recruter des employés temporaires, tandis que les moyennes ont une probabilité plus faible de le faire. En ASS, les entreprises novatrices et les grandes entreprises ont une plus grande probabilité de recruter des travailleurs temporaires, c'est aussi les cas à Madagascar, mais dans une moindre mesure en ce qui concerne les grandes entreprises.

7. Conclusions

De l'analyse présentée plus haut, nous tirons deux conclusions principales qui complètent celles présentées dans l'évaluation du climat des investissements à Madagascar (Shah et al. 2005):

D'importantes lacunes dans les qualifications et l'éducation des travailleurs

L'analyse montre que l'amélioration des qualifications et de l'éducation des travailleurs est d'une importance capitale pour le développement du secteur industriel et l'adoption de technologies avancées. Bien que cela puisse se faire à travers les formations professionnelles, celles-ci ne peuvent cependant pas remplacer une éducation formelle adéquate.

Simplifier les règlementations du travail

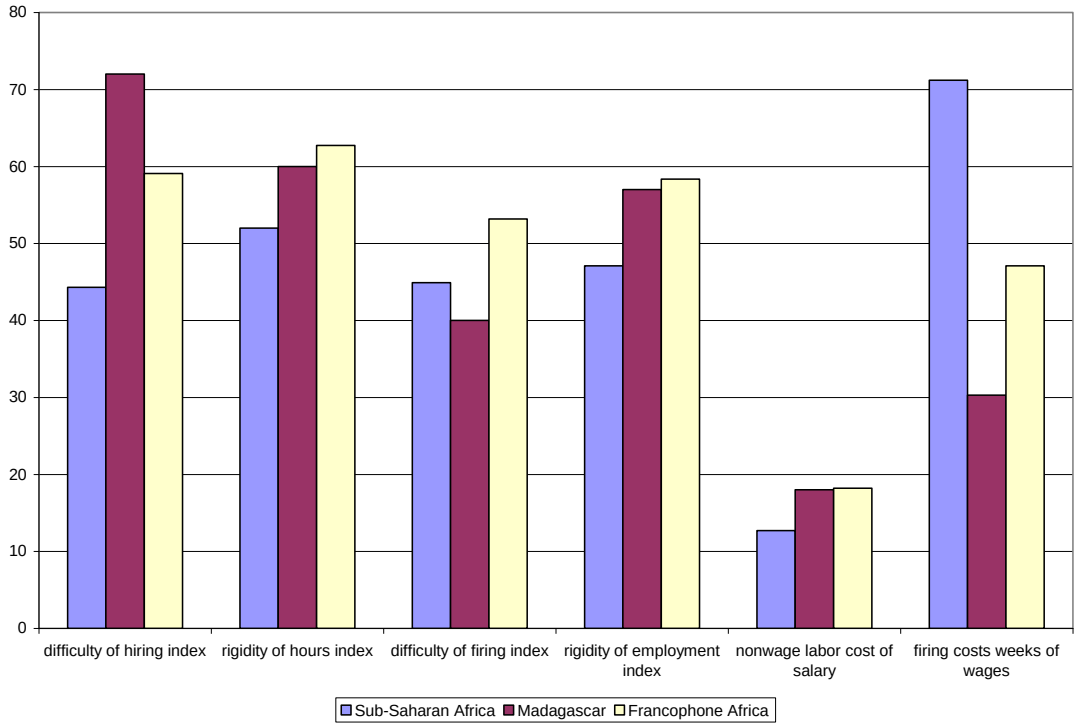
Bien que les règlementations ne soient pas une contrainte importante pour les entreprises, elles peuvent le devenir, surtout quand on considère qu'elles tendent à toucher plus les petites entreprises. Comme elles ont tendance à être relativement bien appliquées, elles peuvent dissuader la croissance des entreprises et leur formalisation. Des règlementations complexes appliquées selon le cas-par-cas peuvent également être mal interprétées, utilisées abusivement et générer plus de coûts pour les entreprises. Dans certains cas, toutefois, les exemptions peuvent être bénéfiques pour corriger les impacts de la règlementation qui pourraient être désavantageux pour certains types de travailleurs. Par exemple, avoir un salaire minimum moins élevé pour les employés plus jeunes ou moins qualifiés pourrait compenser leur mise à l'écart du marché du travail, créé par un salaire minimum comparativement élevé.

Simplifier les règlementations ne veut pas dire réduire la protection des travailleurs. Par exemple, bien que les règlementations sur les heures de travail soient dans les normes internationales, les compter sur une période plus importante (plus qu'une semaine) peut être bénéfique dans l'organisation de la production de certaines entreprises, augmentant ainsi la productivité. En outre, le fait de garder un ensemble basique de droits des travailleurs - plutôt que d'avoir des règlementations complexes et élaborées comprenant des amendements – aura moins d'effets de distorsions (généralement associés à une mauvaise allocation des ressources) pour les différents types d'entreprises.

Regard sur le futur des réformes du marché du travail

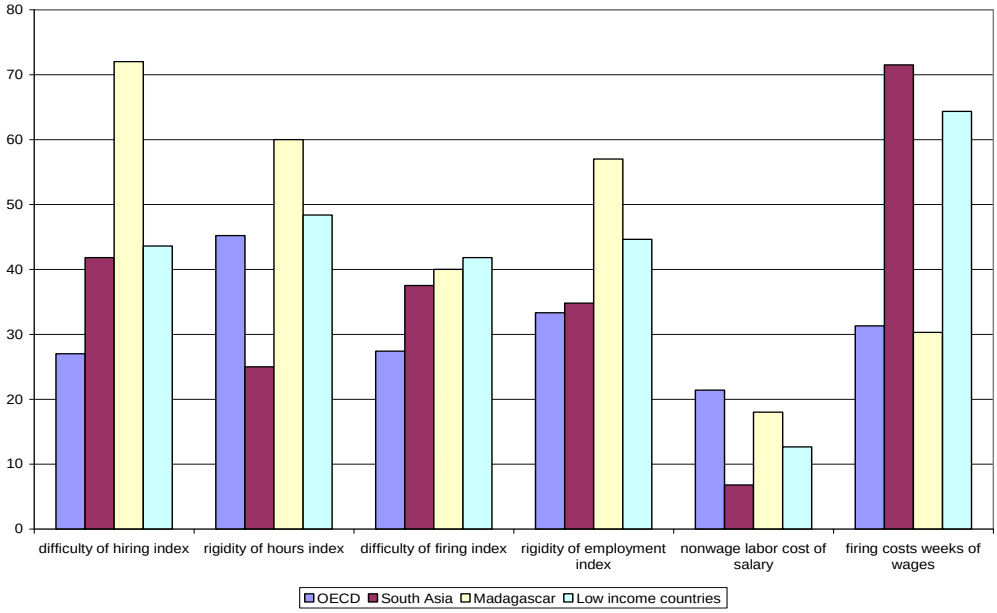
L'analyse de ce document a été limitée à des indicateurs du marché du travail qui sont quantifiables et facilement comparables entre pays. Ils ont aidé à sélectionner des domaines dans lesquels Madagascar se révèle avoir des règlementations qui sont comparativement strictes pour un pays africain/à faible revenus, et des domaines qui sont potentiellement contraignants pour les entreprises dynamiques. Concernant les règlementations du travail, il est délicat de spécifier des points de comparaisons (benchmark) ; chaque pays doit trouver son propre équilibre du bon menu de règlementations. Dans le futur, les PFR peuvent se tourner plus vers les pays développés, où les débats politiques s'orientent moins vers la protection de l'emploi et plus vers la protection des travailleurs/individus lorsqu'ils passent d'un emploi à un autre, tout en améliorant la qualité des emplois créés par l'économie.

Figure 1: Investir/entreprendre à Madagascar (les chiffres plus élevés indiquent moins de souplesse)



Source: Doing Business (2007). Voir Annexe 2 pour les définitions

Figure 2: Investir/entreprendre à Madagascar (les chiffres plus élevés indiquent moins de souplesse)



Source: Doing Business (2007). Voir Annexe 2 pour les définitions.

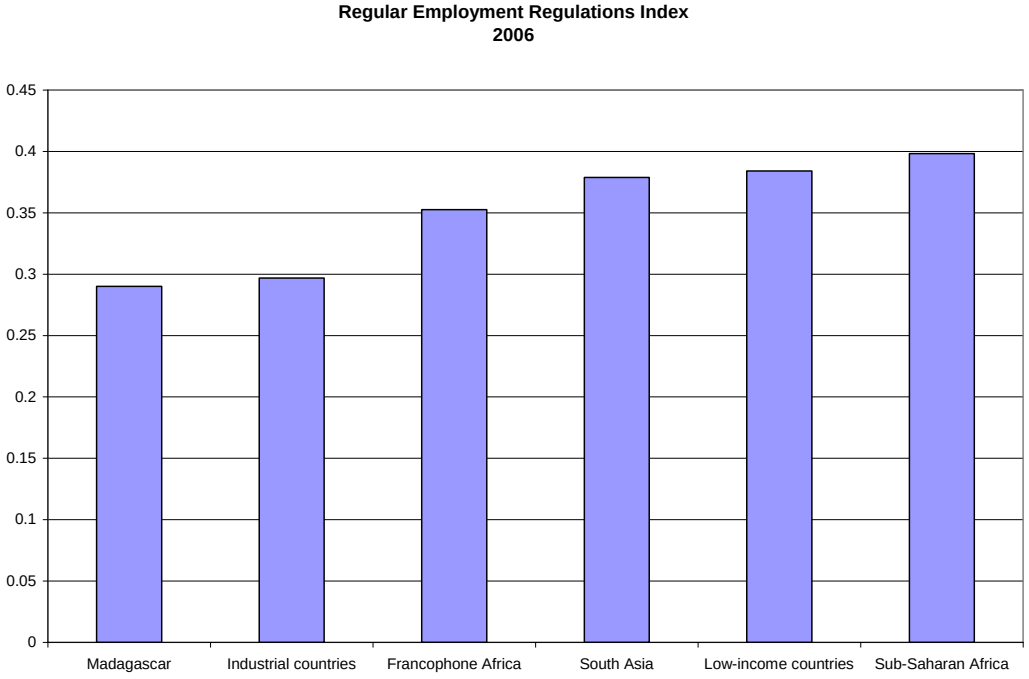
Figure 3: Un salaire minimum relativement élevé

Source: Fraser Institute (2006). Les chiffres plus élevés indiquent plus de liberté économique.
Remarque: cette composante est basée sur les données du *Doing business* de la Banque Mondiale pour le ratio du salaire minimum mandaté par rapport à la valeur ajoutée moyenne par travailleur, une composante faisant partie de « l'indice de difficulté de recruter ». Les pays ayant un salaire minimum mandaté plus élevé que la valeur ajoutée moyenne par travailleur ont reçu des classements moins élevés. La formule utilisée pour calculer les classements de 0 à 10 pour cette composante était : (Vmax − Vi) / (Vmax − Vmin) x 10. Vi représente le ratio du salaire minimum par rapport à la valeur ajoutée moyenne par travailleur. Les valeurs pour Vmax et Vmin étaient respectivement établies à 79% (déviations standard de 1,5 en dessus de la moyenne) et 0. Les pays où le salaire minimum était de plus de 79% de la valeur ajoutée moyenne par travailleur ont eu un classement « 0 ». Les pays sans salaire minimum sont classés « 10 ».

Figure 4: Des règlementations comparativement strictes pour l'emploi temporaire

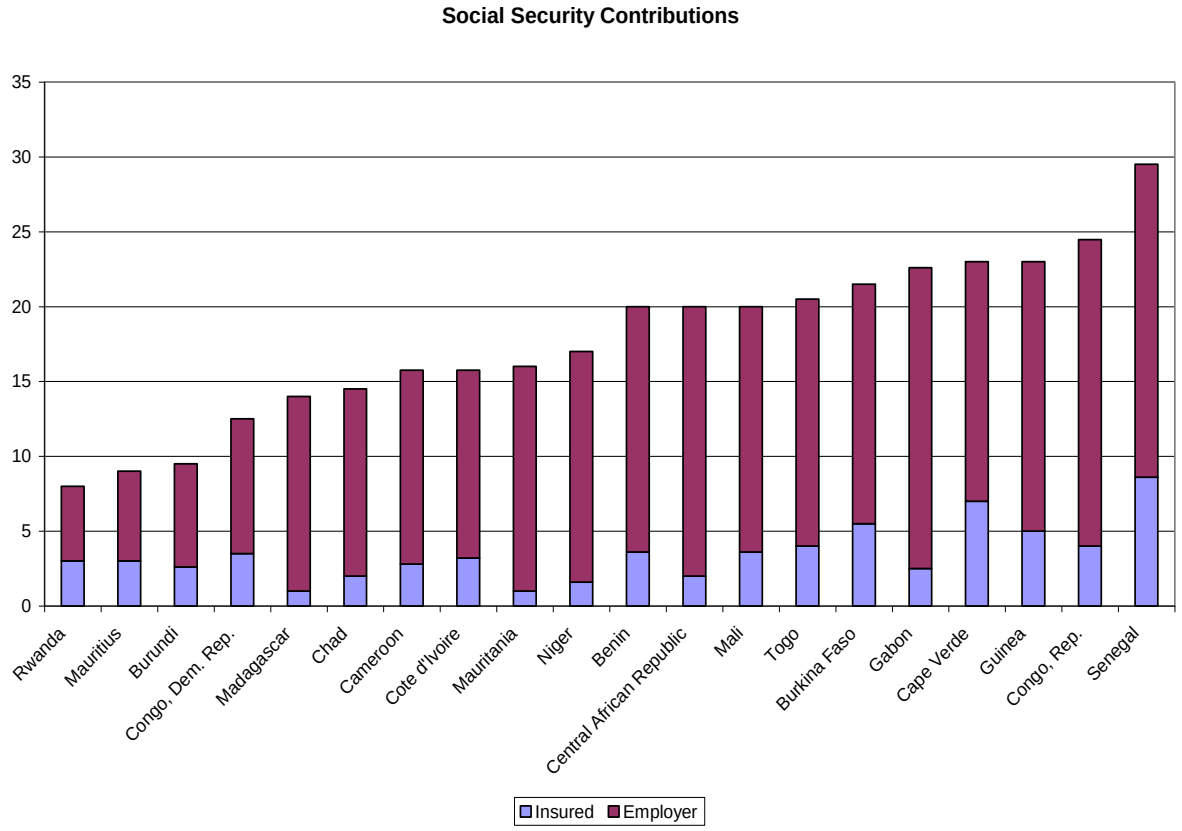
Source de données brutes: Doing Business (2007). Remarque: un indice plus élevé signifie des règlementations plus rigoureuses sur les contrats temporaires. Voir Annexe 3.

Figure 5: Les règlementations sur l'emploi régulier ne sont pas trop restrictives par rapport aux autres sous régions



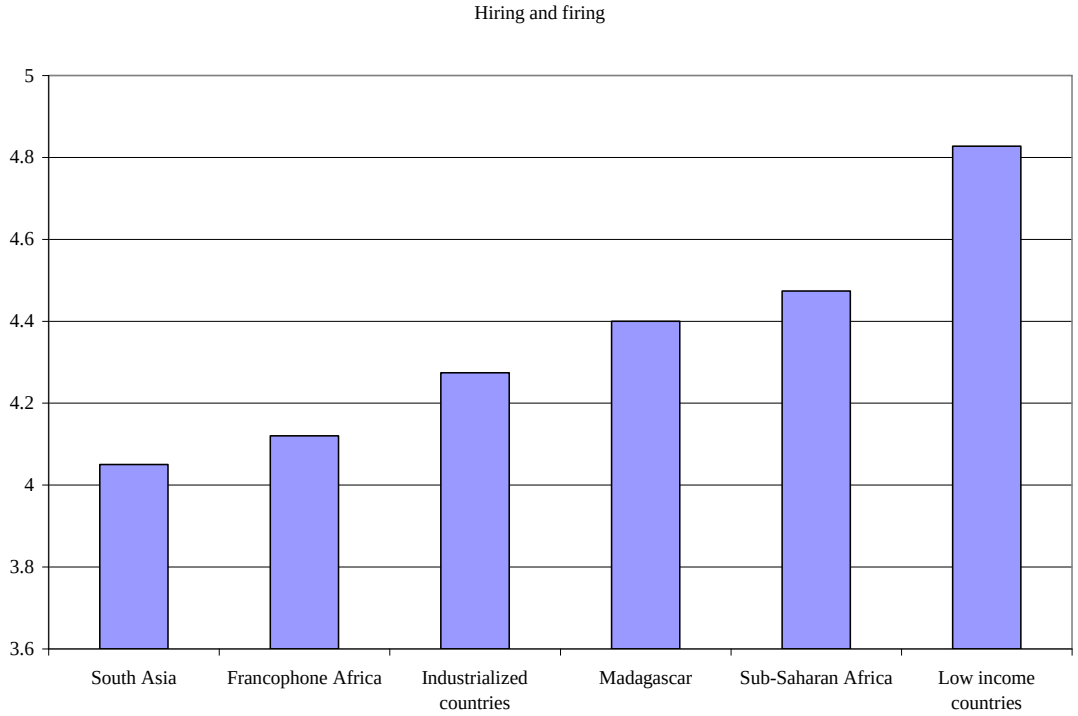
Source de données brutes: Doing Business (2007). Remarque: un indice plus élevé signifie des règlementations plus rigoureuses sur les contrats d'emploi régulier. Voir Annexe 3.

Figure 6: Les contributions à la sécurité sociale sont parmi les plus basse en ASS Francophone



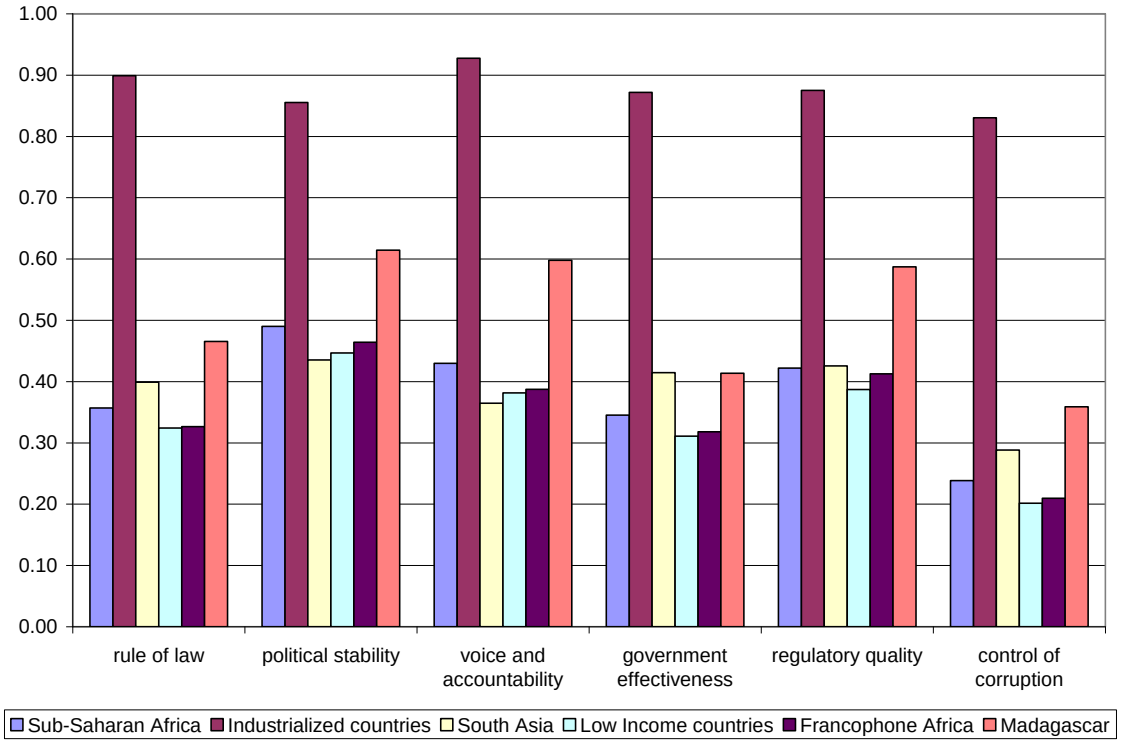
Source: Programmes de Sécurité Sociale dans le monde (2007).
Remarque: le Burkina Faso, le Cameroun, le Cap Vert, la République Centrafricaine, le Tchad, le Congo, Rep., la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée, Madagascar, la Mauritanie, l'île Maurice, le Niger, et le Rwanda ont des plafonds sur certains avantages. Les données sont d'au moins 2 ans pour la République Centrafricaine, le Tchad, le Congo, Rep., la Guinée et le Togo.

Figure 7 : Recrutement et licenciements



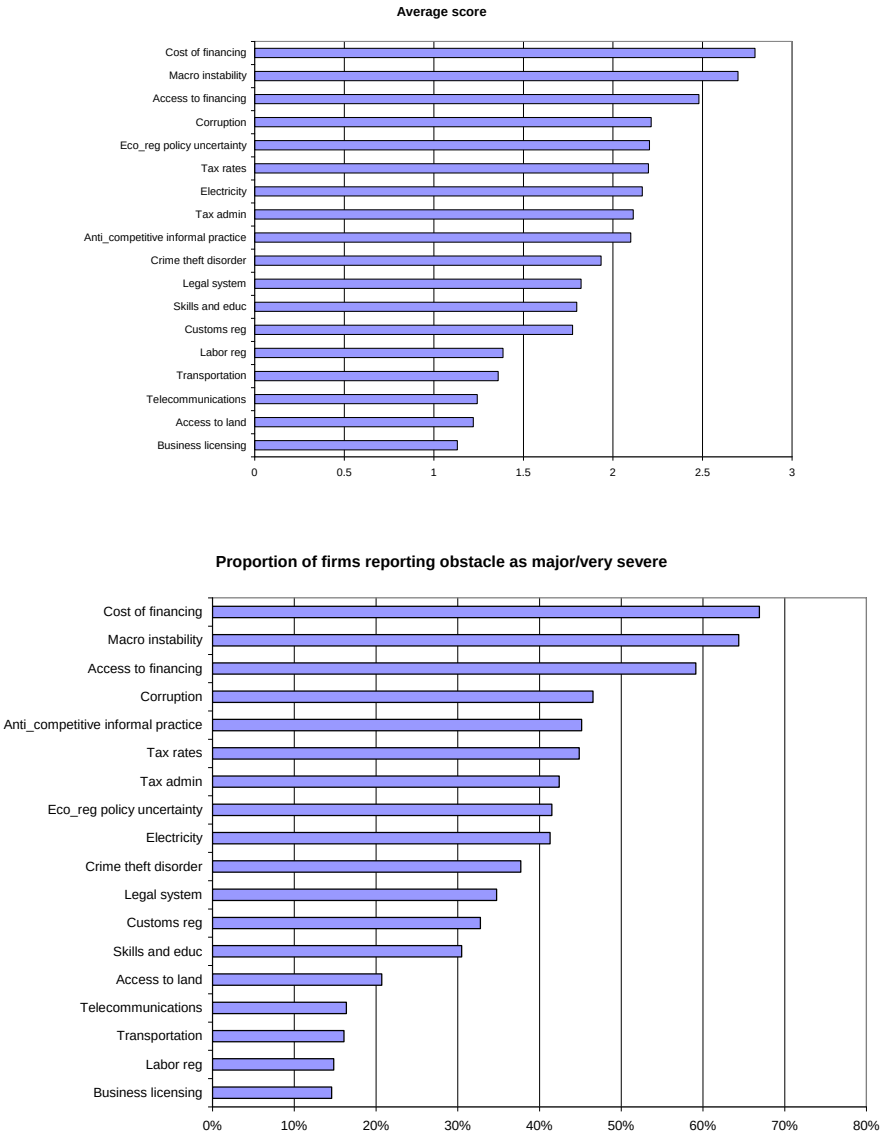
Source: Fraser Institute/Rapport Mondial sur la Compétitivité (2006). Les pratiques de recrutement et de licenciement des entreprises sont déterminées par contrats privés. Les classements moins élevés signifient plus d'obstacles dus aux règlementations (selon les déclarations des entreprises).

Figure 8: Dans les contextes de l'ASS et des PFR, Madagascar a une bonne gouvernance



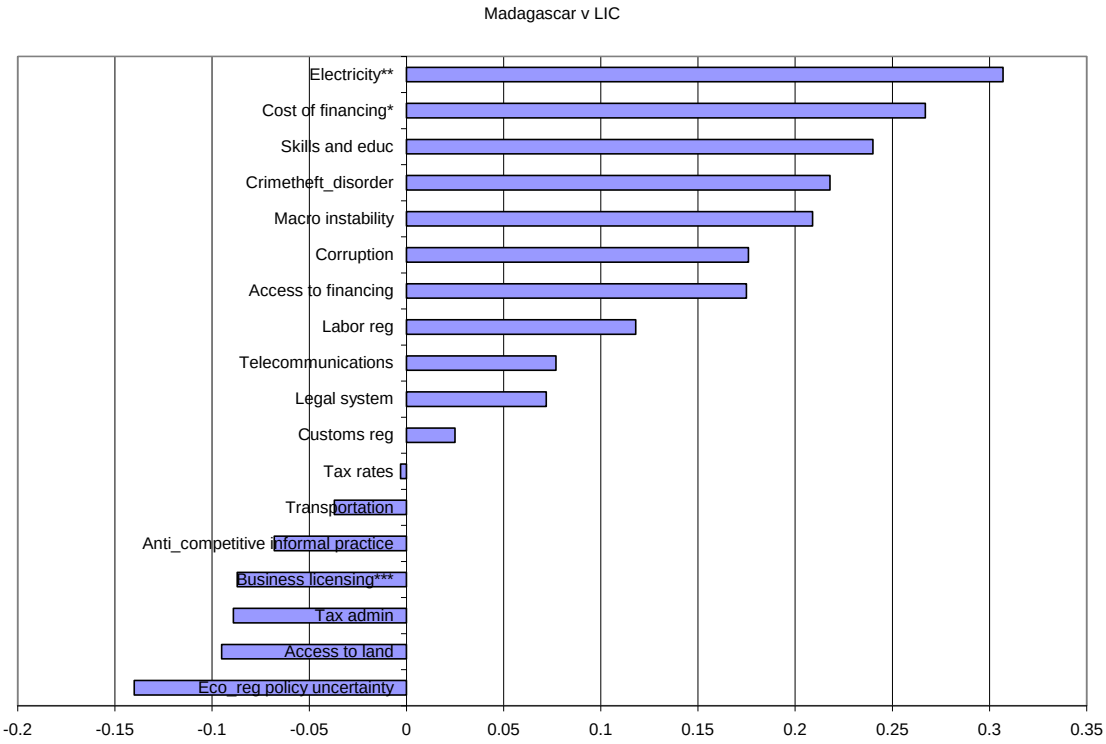
Source: Kaufman and Kraay (2004). Une valeur plus élevée signifie: meilleure gouvernance.

Figure 9: Classement des contraintes du climat des investissements par les employeurs à Madagascar (2005)



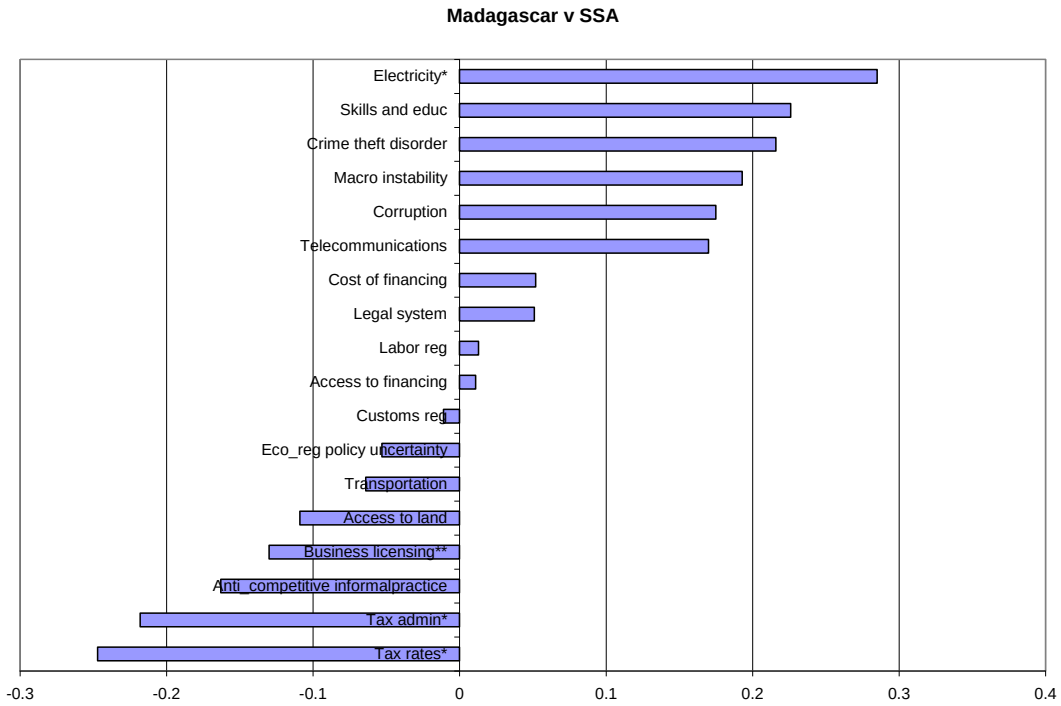
Remarque: le score est calculé en donnant une valeur "0" à une réponse "pas d'obstacle", « 4 » pour une réponse « obstacle très sévère ». Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 10: Comparer Madagascar aux PFR



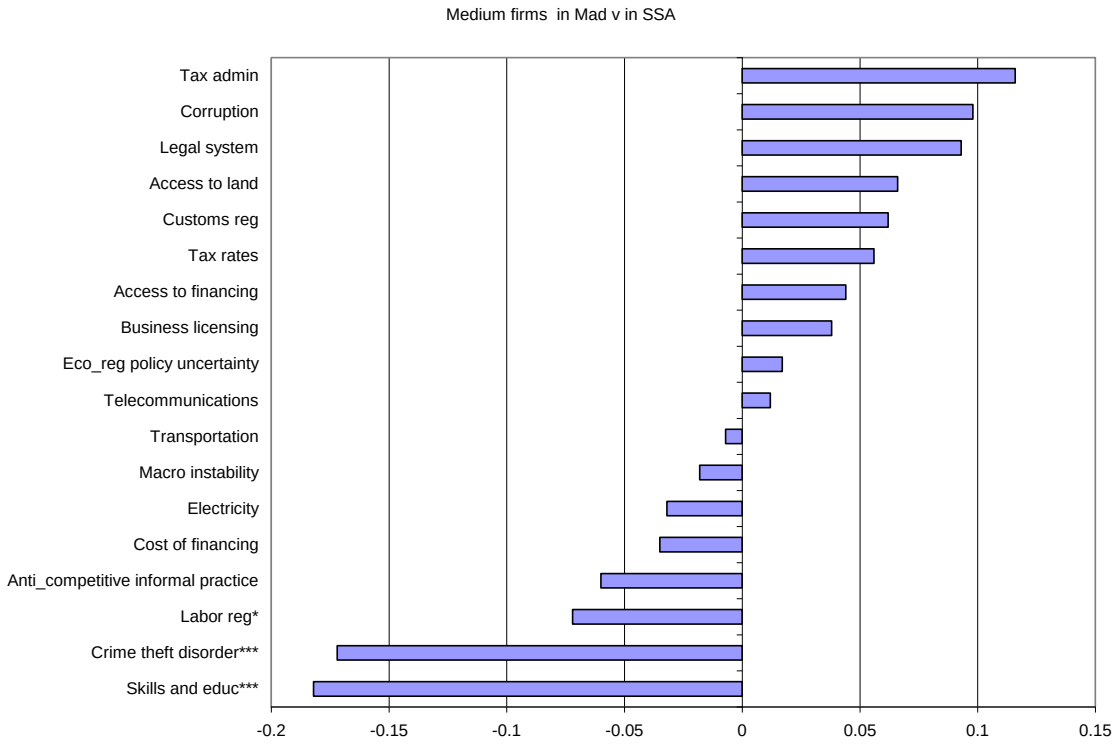
Remarque: différence des scores moyens. Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 11: Comparer Madagascar aux pays subsahariens



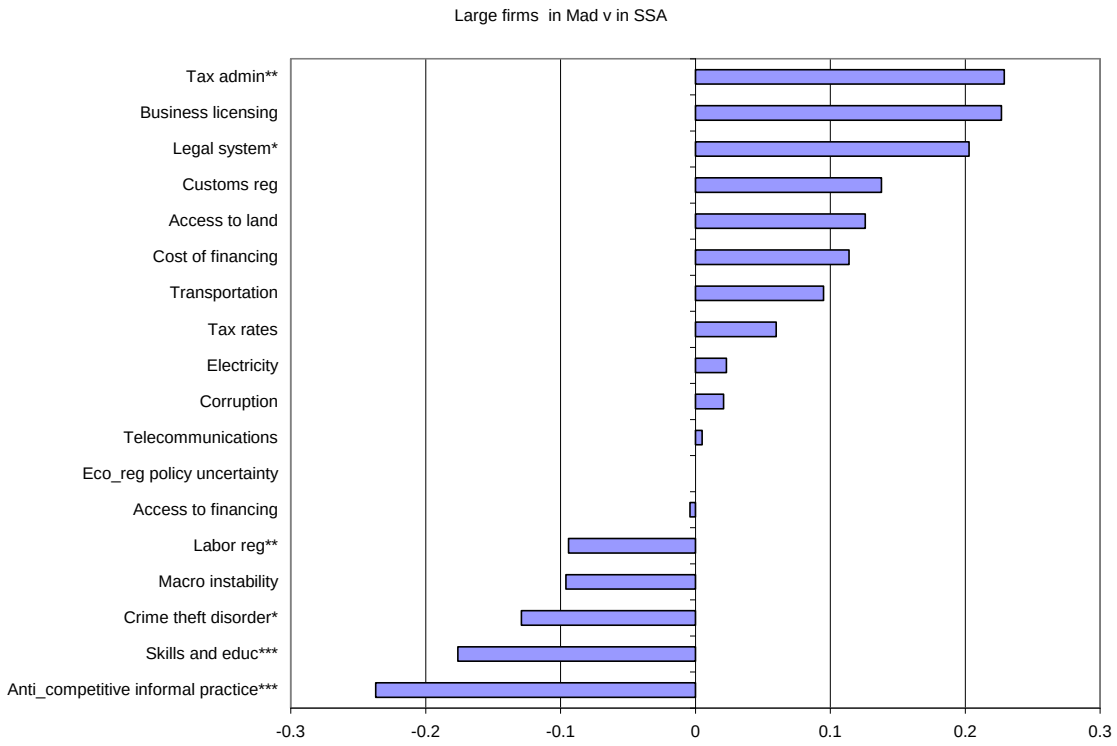
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005

Figure 12: Comment les moyennes entreprises malgaches diffèrent des moyennes entreprises en ASS?



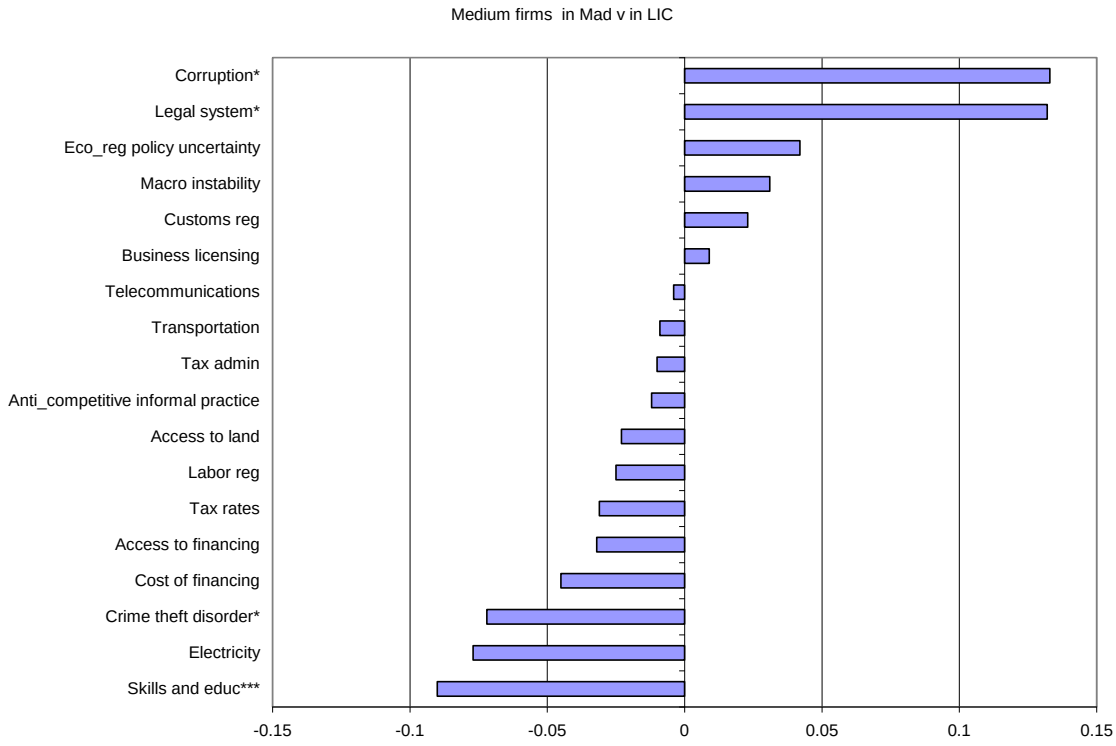
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 13: Comment les grandes entreprises malgaches diffèrent des grandes entreprises en ASS?



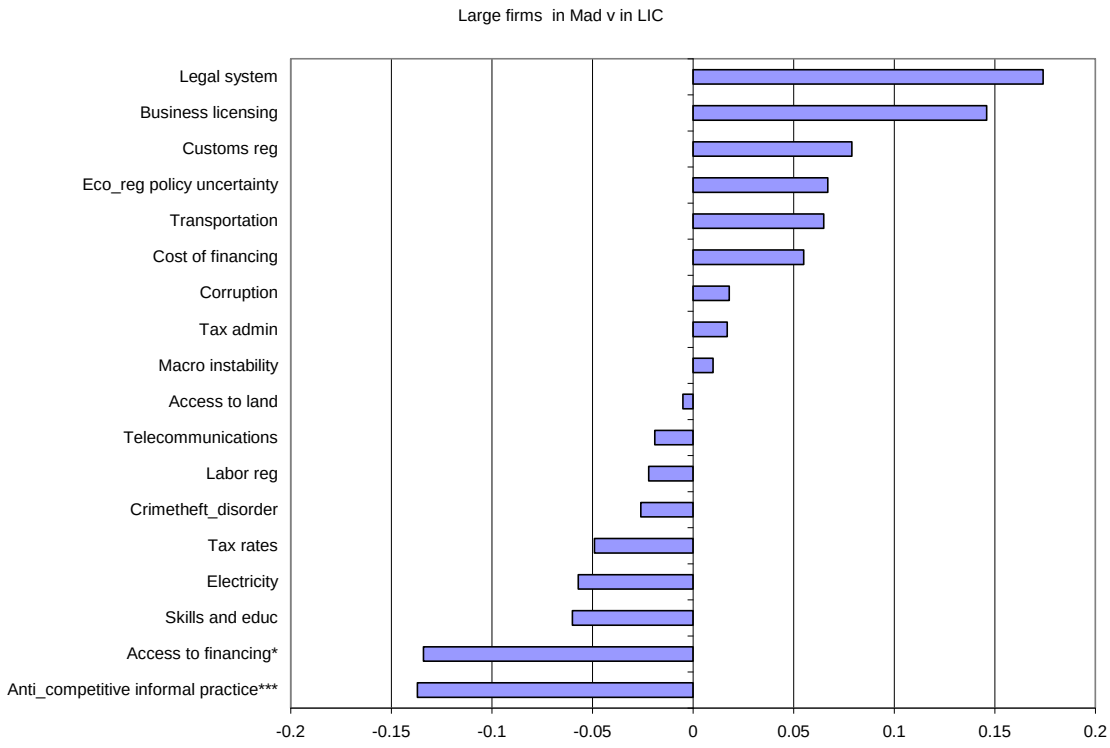
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 14: Comment les moyennes entreprises malgaches diffèrent des moyennes entreprises dans les PFR?



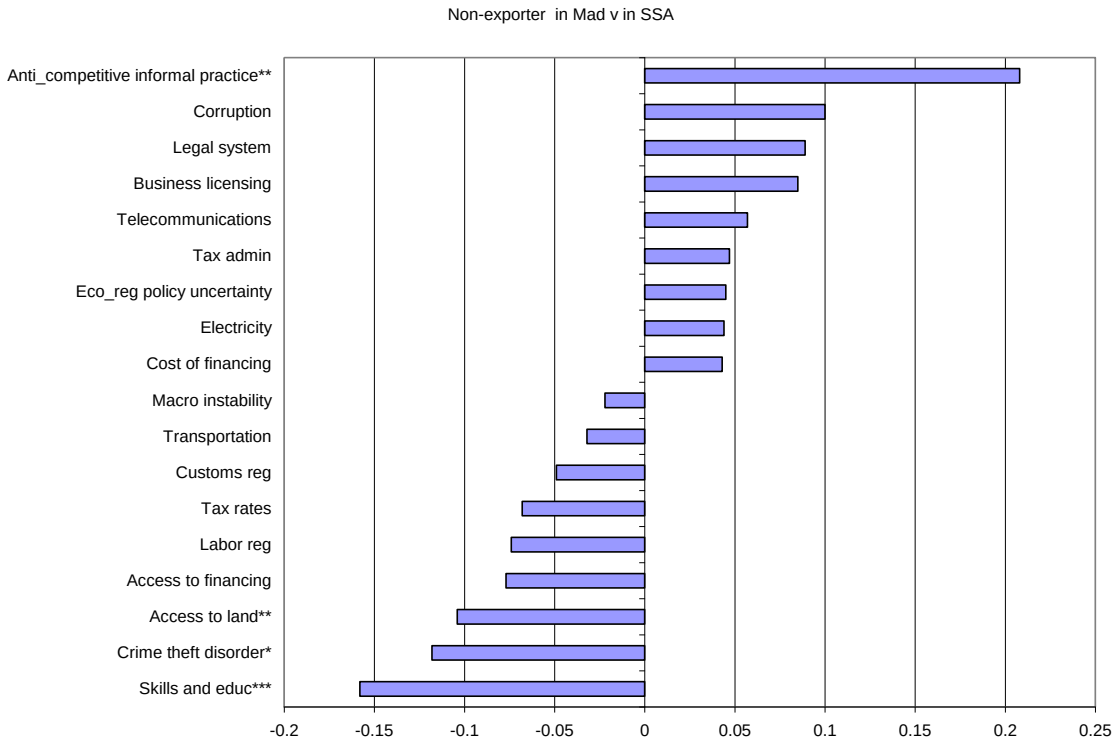
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 15: Comment les grandes entreprises malgaches diffèrent des grandes entreprises dans les PFR?



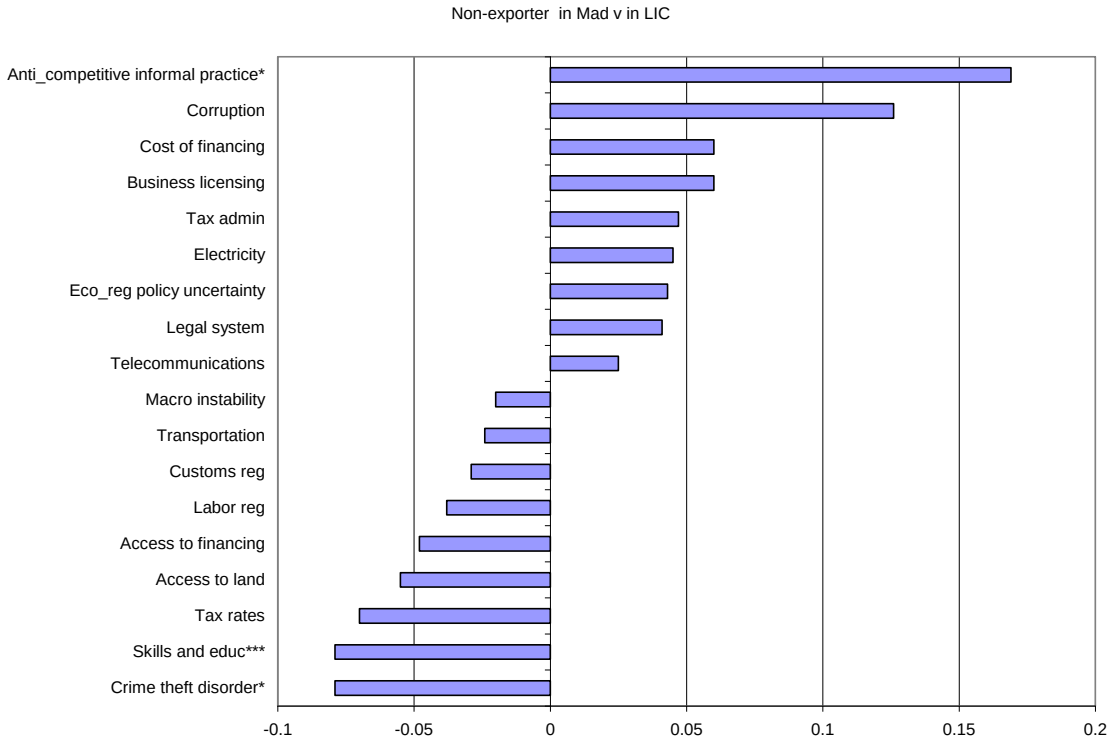
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 16: Comment les entreprises non exportatrices malgaches diffèrent-elles de celles en ASS?



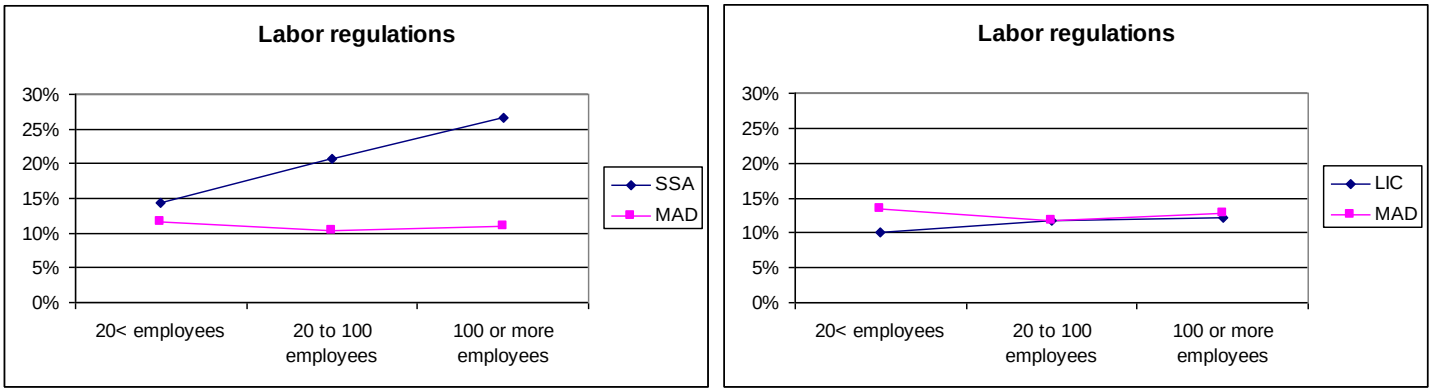
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 17: Comment les entreprises non exportatrices malgaches diffèrent-elles de celles dans les PFR?



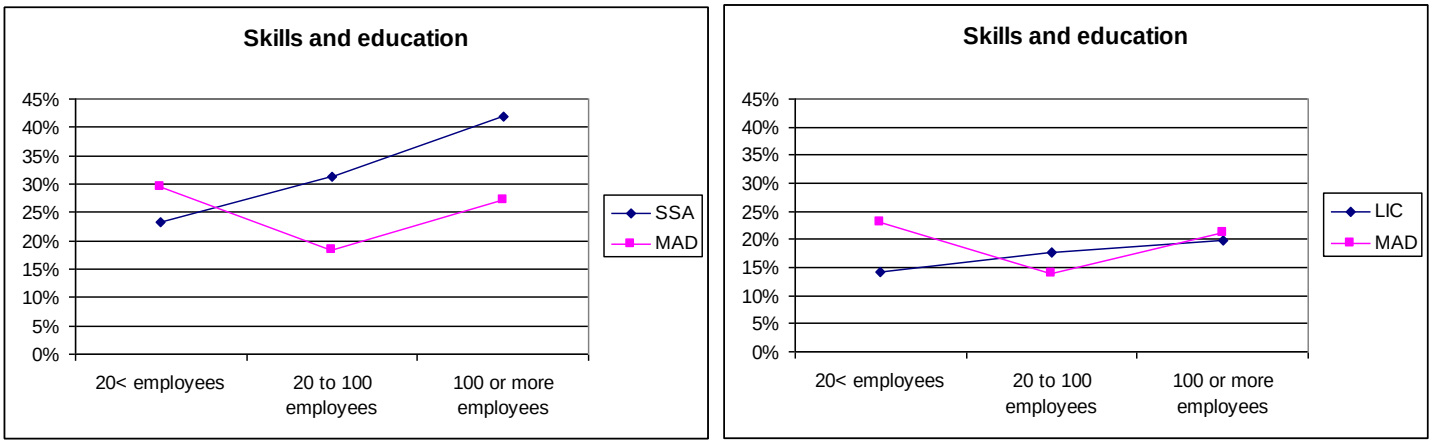
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 18: Les probabilités prévues des plaintes concernant les règlementations selon la taille des entreprises



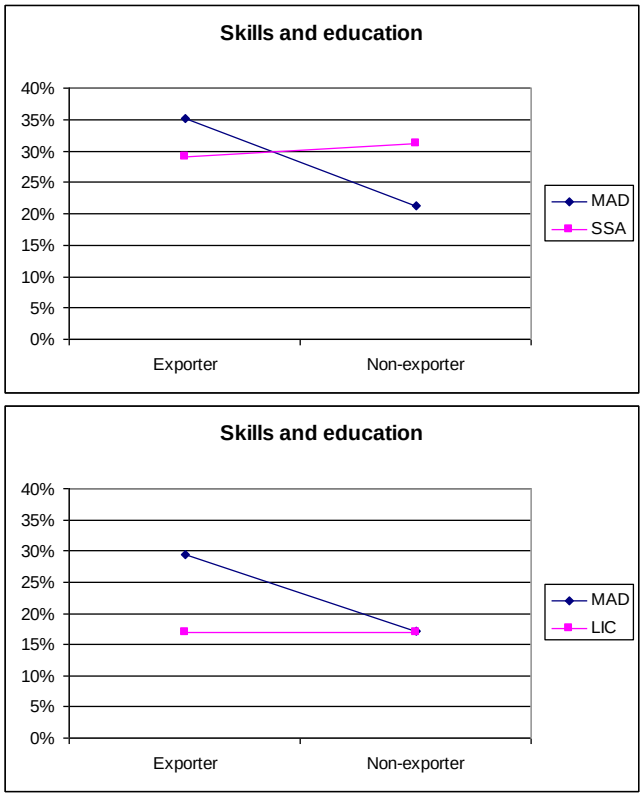
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 19: Les probabilités prévues des plaintes concernant les qualifications et l'éducation des travailleurs selon la taille des entreprises



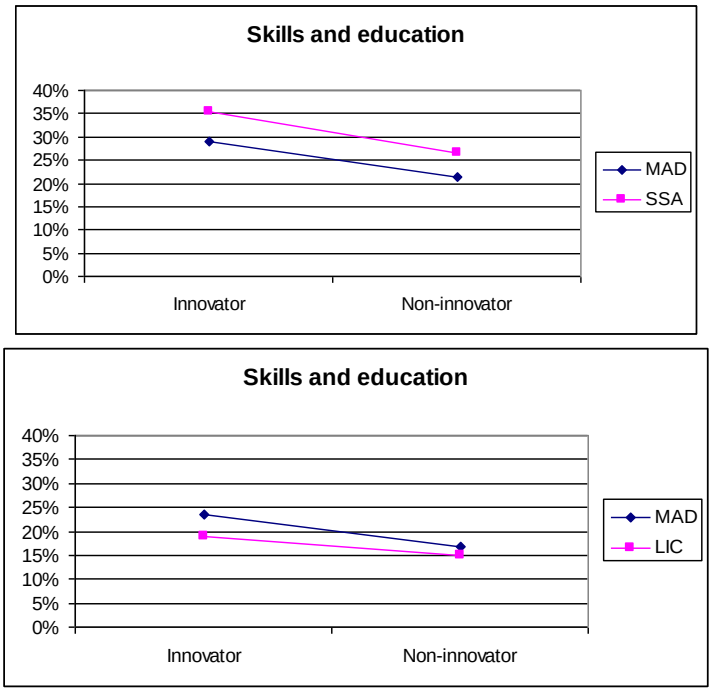
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 20: Les probabilités prévues des plaintes concernant les qualifications et l'éducation des travailleurs pour les exportateurs



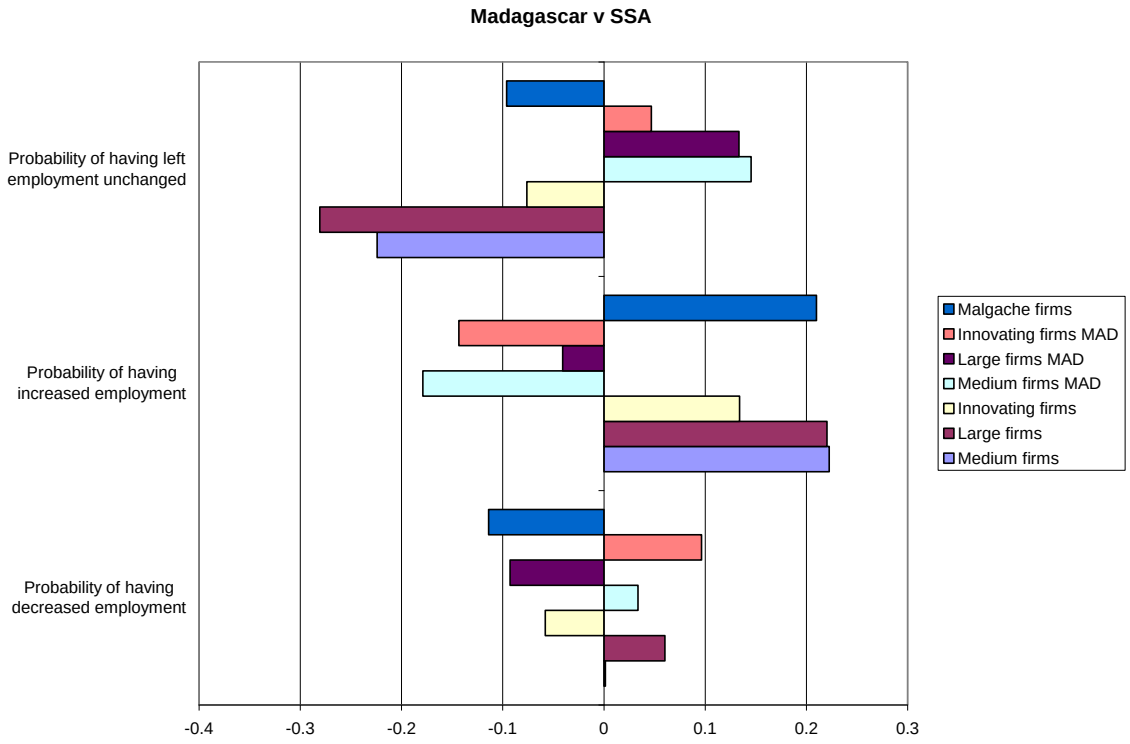
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 21 : Les probabilités prévues des plaintes concernant les qualifications et l'éducation des travailleurs pour les novateurs



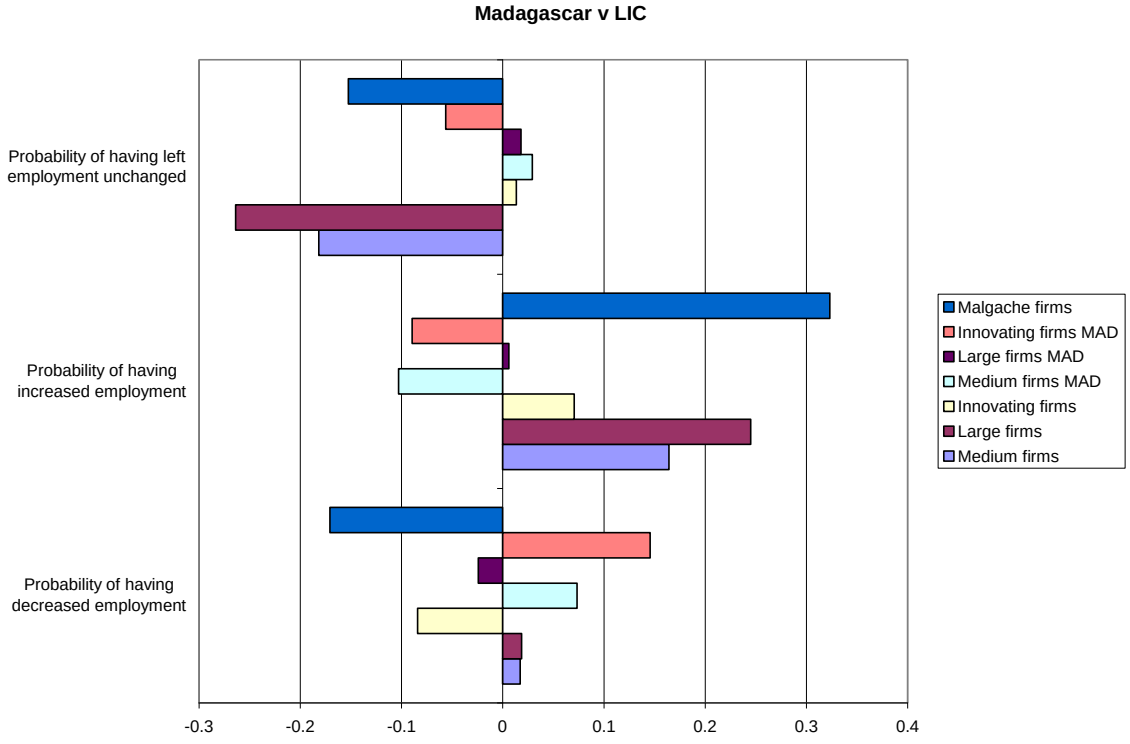
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 22: Le recrutement à Madagascar par rapport à l'ASS (effets marginaux)



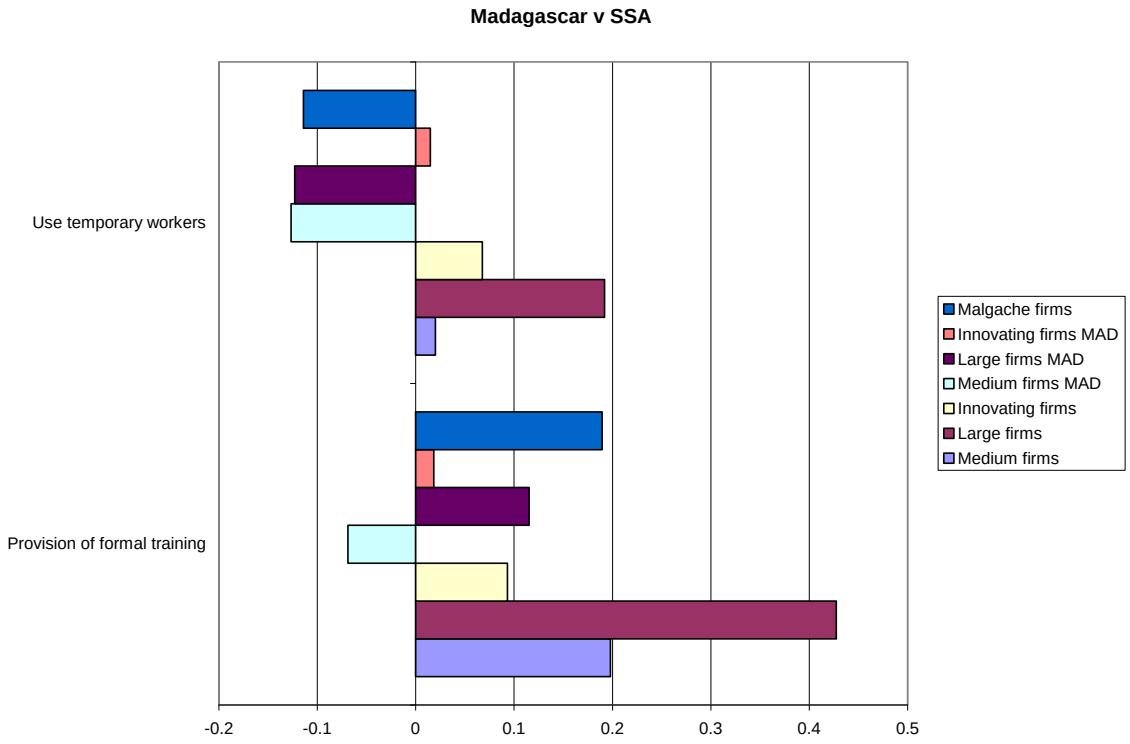
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 23: Le recrutement à Madagascar par rapport aux PFR (effets marginaux)



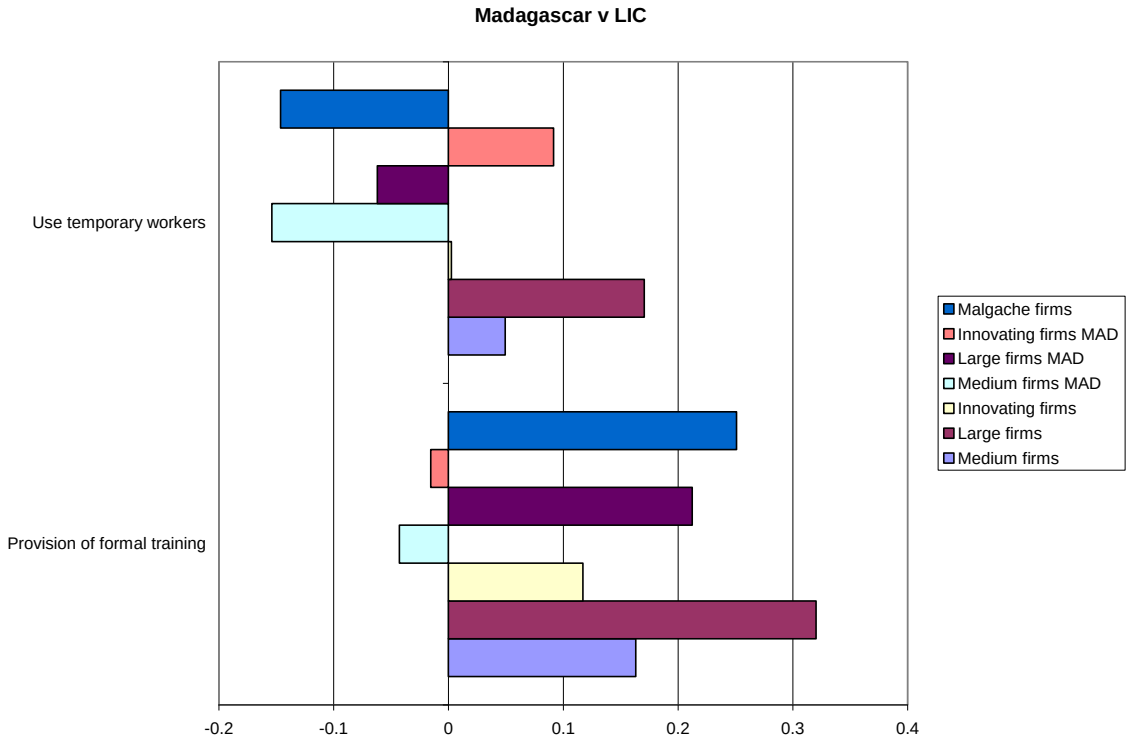
Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 24: L'emploi temporaire et la formation à Madagascar par rapport à l'ASS (effets marginaux)



Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Figure 25: L'emploi temporaire et la formation à Madagascar par rapport aux PFR (effets marginaux)



Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar 2005.

Tableau 1: Les procédures de recrutement et de licenciement Madagascar et en Afrique Francophone

Economie	Les contrats à durée déterminée (CDD) ne sont autorisés que pour des tâches à durée déterminée?	Quelle est la durée maximum des CDD ? (en mois)	L'employeur doit notifier une tierce partie avant de licencier un employé ?	L'employeur a besoin de l'approbation d'une tierce partie avant de licencier un employé ?	La loi exige un recyclage ou un remplacement avant le licenciement ?	Y a-t-il des règles de priorités appliquées au licenciement ou aux compressions?	Y a-t-il des règles de priorité pour la réembauche ?
Bénin	Non	48	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Burkina Faso	Oui	48	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Cameroun	Non	48	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Cap Vert	Oui	Pas de limite	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Rép. Centrafricaine	Oui	24	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Tchad	Non	48	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Comores	Non	36	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Congo, Rep.	Oui	24	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
Côte d'Ivoire	Non	24	Non	Non	Non	Non	Non
Djibouti	Oui	24	Oui	Non	Non	Non	Oui
Gabon	Non	48	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Guinée	Non	24	Non	Non	Non	Oui	Oui
Guinée-Bissau	Oui	12	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
Madagascar	Oui	48	Non	Non	Non	Oui	Oui
Mali	Oui	72	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Mauritanie	Non	24	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Niger	Oui	24	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Rwanda	Non	24	Oui	Non	Non	Oui	Non
Sénégal	Oui	48	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Togo	Non	24	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
Moyenne mondiale*	45,7%**	-	49,7%**	20,0%**	33,7%**	49,7%**	40,0%**
Médiane mondiale*	-	-	-	-	-	-	-

Source: Base de données Doing Business (2007).
Remarque: * 175 pays dans la base de données Doing Business. ** Proportion de "oui".

Tableau 2: Les coûts de licenciement en Afrique Francophone

Economie	Préavis de licenciement légalement obligatoire (en semaine) après 20 années de services en continu?	Indemnités de licenciement en nombre de mois pour lesquels un salaire complet est payable après 20 années de service en continu?
Bénin	4,3	31,4
Burkina Faso	4,3	29,3
Burundi	13,0	13,0
Cameroun	8,7	23,8
Cap Vert	4,3	86,7
Rép. Centrafricaine	4,3	17,3
Tchad	8,7	27,1
Comores	13,0	86,7
RD Congo	30,8	0,0
Congo, Rep.	4,3	36,8
Côte d'Ivoire	17,3	31,4
Djibouti	4,3	52,0
Guinée Equatoriale	4,3	128,6
Gabon	26,0	17,3
Guinée	4,3	21,7
Guinée-Bissau	0,0	86,7
Madagascar	4,3	26
Mali	4,3	27,1
Mauritanie	4,3	27,1
Niger	4,3	27,1
Rwanda	4,3	21,7
Sénégal	4,3	33,6
Togo	4,3	31,4
Moyenne Mondiale*	7,0	42,8
Médiane Mondiale*	4,3	28,0

Source: Base de données Doing Business (2007).
Remarque: * 175 pays dans la base de données Doing Business.

Tableau 3: Les règlementations sur les heures de travail en Afrique Francophone (2006)

Pays	Les journées de 10h sont elles autorisées pour 2 mois?	Y a-t-il des restrictions pour le travail la nuit ?	Y a-t-il des restrictions pour le travail lors des jours fériés hebdomadaires?	Quel est le nombre maximum de jours de travail par semaine ?	Durée de congés payés annuels obligatoires avec salaires dans l'industrie après 20 années de services en continu?
Bénin	Oui	Oui	Oui	6	26
Burkina Faso	Oui	Oui	Oui	6	24
Burundi	Oui	Oui	Oui	6	25
Cameroun	Oui	Oui	Oui	6	24
Cap Vert	Oui	Oui	Oui	6	21
Rép. Centrafricaine	Oui	Oui	Oui	5	24
Tchad	Oui	Oui	Oui	6	30
Comores	Oui	Oui	Oui	6	22
RD Congo	Oui	Oui	Oui	5	22
Congo, Rep.	Oui	Oui	Oui	6	26
Djibouti	Oui	Non	Oui	6	30
Gabon	Non	Oui	Oui	6	24
Guinée	Oui	Oui	Oui	6	30
Guinée-Bissau	Oui	Oui	Oui	6	28
Madagascar	Oui	Oui	Oui	6	24
Mali	Oui	Oui	Oui	6	22
Mauritanie	Oui	Oui	Oui	6	26
Maurice	Oui	Oui	Oui	6	18
Niger	Non	Oui	Oui	6	24
Rwanda	Oui	Oui	Oui	6	24
Sénégal	Oui	Oui	Oui	6	24
Togo	Oui	Oui	Oui	6	30
Moyenne Mondiale*	93,1%**	65,7%**	85,7%**	6,0	20,1
Médiane Mondiale*	-	-	-	6,0	21,0

Source: Base de données Doing Business (2007).
Remarque: * 175 pays dans la base de données Doing Business. ** Proportion de "oui".

Tableau 4: Les types de programmes de sécurité sociale en Afrique Francophone

		Maladie et maternité				
	Vieillesse, handicap et survivant	**Avantages en espèces pour les deux**	**Avantages en espèces + soins médicaux**	**Accidents du travail**	**Chômage**	**Allocations familiales**
Bénin	X	b	c	X	d	X
Burkina Faso	X	b	X	X	d	X
Burundi	X	d	d	X	d	X
Cameroun	X	b	X	X	d	X
Cap Vert	X	X	X	X	d	X
Rép. Centrafricaine	X	b	X	X	d	X
Tchad	X	b	c	X	d	X
RD Congo	X	d	c	X	d	X
Congo, Rep.	X	b	X	X	d	X
Côte d'Ivoire	X	b	X	X	d	X
Gabon	X	b	X	X	d	X
Guinée	X	X[f]	X	X	d	X
Madagascar	X	b	X	X	d	X
Mali	X	b	X	X	d	X
Mauritanie	X	b	X	X	d	X
Maurice	X	d	g	X	c	X
Niger	X	b	X	X	d	X
Rwanda	X	d	d	X	d	d
Sénégal	H	b	X	X	d	X
Togo	X	b	c	X	d	X

Source: Programmes de Sécurité Sociale dans le monde (2007). Tableau 1
Légende:
b. Avantages de maternité seulement.
c. la couverture est fournie sous d'autres programmes ou par de l'assistance sociale
d. pas de programme ou pas d'infos disponibles
e. avantage pour vieillesse et orphelins seulement
f. les avantages de la maternité sont financés par des allocations familiales.
g. avantages médicaux seulement
h. avantages de vieillesse et aux survivants seulement

Tableau 5: Statistiques descriptives

	nb d'observations	Proportion des entreprises
A créé ou renouvelé une nouvelle ligne de produit	293	66.2
Appartient partiellement à l'Etat/gouvernement	292	5.8
Appartient à des étrangers	292	38.7
Exportateur	291	27.8
Entreprise de la zone franche	293	19.1
Dans un secteur dynamique	292	45.1
Secteur à faible productivité	292	65.2
Secteur à productivité moyenne	292	23.9
Secteur à forte productivité	292	10.6
Moins de 5 ans	292	18.8
5 à 15 ans	292	46.2
16 ans ou plus	292	34.9
20< employés (petite)	293	37.2
20 à 100 employés (moyenne)	293	37.2
Plus de 100 employés (grande)	293	25.6
Antananarivo	293	84.6
Antsirabe	293	4.8
Tamatave	293	3.4
Autre	293	7.2
Textiles	293	10.2
Cuir	293	2.4
Habillement	293	17.75
Alimentaire	293	15.0
Boissons	293	0.3
Métaux et machineries	293	6.8
Produits Chimique et pharmaceutiques	293	5.8
Construction	293	0.3
Bois et meubles	293	21.8
Matériaux non-métalliques et plastiques	293	4.4
Papier	293	2.05
Autres manufactures	293	13.0

Source des données brutes : Enquête auprès des Entreprises à Madagascar (Banque Mondiale, 2005).

Tableau 6 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
5 à 15 ans	0,033	-0,027	0,006	0,096	-0,011	0,047	0,082	-0,005	-0,010
	(0,081)	(0,092)	(0,092)	(0,084)	(0,088)	(0,087)	(0,097)	(0,089)	(0,046)
16 ans ou plus	-0,042	-0,027	-0,103	0,062	0,006	-0,044	0,104	-0,033	-0,049
	(0,094)	(0,104)	(0,103)	(0,091)	(0,100)	(0,099)	(0,106)	(0,098)	(0,047)
Appartenant partiellement à l'Etat	0,165	0,002	-0,313	-0,270	-0,189	-0,023	0,149	0,372	0,076
	(0,096)*	(0,149)	(0,153)**	(0,146)*	(0,131)	(0,131)	(0,148)	(0,138)***	(0,111)
Entreprises nationales	0,047	-0,020	0,187	0,143	-0,119	0,000	-0,008	-0,084	-0,005
	(0,078)	(0,088)	(0,080)**	(0,077)*	(0,082)	(0,080)	(0,084)	(0,081)	(0,042)
Cuir	-0,199	0,084	0,280	-0,257	-0,134	0,143	-0,210	0,196	0,089
	(0,231)	(0,248)	(0,136)**	(0,234)	(0,206)	(0,225)	(0,187)	(0,279)	(0,178)
Habillement	-0,122	-0,053	0,202	0,019	0,082	0,177	0,180	-0,070	-0,017
	(0,135)	(0,139)	(0,113)*	(0,123)	(0,134)	(0,136)	(0,146)	(0,119)	(0,059)
Alimentaire	-0,076	-0,053	-0,067	-0,178	-0,163	0,283	-0,018	-0,138	-0,016
	(0,131)	(0,141)	(0,140)	(0,139)	(0,126)	(0,136)**	(0,137)	(0,109)	(0,067)
Métaux et machinerie	0,130	0,244	0,195	0,039	0,024	0,293	-0,111	-0,130	0,008
	(0,133)	(0,170)	(0,132)	(0,152)	(0,166)	(0,155)*	(0,155)	(0,122)	(0,081)
Chimiques et pharmaceutiques	0,270	-0,129	0,135	0,139	0,100	0,106	0,274	0,029	-0,072
	(0,087)***	(0,158)	(0,152)	(0,137)	(0,172)	(0,181)	(0,165)*	(0,163)	(0,032)**
Bois et meubles	-0,069	0,055	0,139	-0,033	-0,096	-0,057	-0,013	-0,086	0,073
	(0,118)	(0,135)	(0,116)	(0,121)	(0,121)	(0,120)	(0,124)	(0,108)	(0,090)
Matériaux non-métalliques et plastiques	-0,014	0,323	0,318	0,020	-0,088	0,338	-0,168	-0,208	0,237
	(0,163)	(0,170)*	(0,097)***	(0,157)	(0,179)	(0,166)**	(0,162)	(0,111)*	(0,196)
Papier	0,188	0,347	0,223	0,052	0,010	-0,090	0,149	-0,248	
	(0,151)	(0,221)	(0,179)	(0,227)	(0,244)	(0,229)	(0,250)	(0,109)**	
Autres manufactures	0,133	0,127	0,173	-0,167	0,055	0,308	0,039	-0,154	0,070
	(0,111)	(0,151)	(0,124)	(0,147)	(0,142)	(0,138)**	(0,145)	(0,106)	(0,101)
Moyennes entreprises	0,054	0,022	-0,067	-0,041	0,074	-0,129	-0,089	0,194	0,010
	(0,072)	(0,084)	(0,080)	(0,074)	(0,079)	(0,074)*	(0,079)	(0,079)**	(0,042)

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
Grandes entreprises	0,011	-0,009	-0,269	0,059	-0,079	-0,044	-0,265	0,254	0,105
	(0,105)	(0,119)	(0,111)**	(0,101)	(0,114)	(0,104)	(0,104)**	(0,120)**	(0,080)
Non-exportatrices	0,051	0,141	-0,060	0,008	0,128	-0,083	0,170	0,036	0,034
	(0,096)	(0,099)	(0,099)	(0,095)	(0,099)	(0,101)	(0,098)*	(0,096)	(0,042)
Novatrices	-0,009	0,085	0,027	0,010	-0,128	-0,031	0,088	-0,067	0,034
	(0,066)	(0,073)	(0,076)	(0,069)	(0,074)*	(0,072)	(0,076)	(0,075)	(0,035)
Proportion d'autres contraintes citées comme problème majeur	0,928	1,428	0,652	0,729	1,059	0,927	1,216	1,228	0,519
	(0,168)***	(0,192)***	(0,167)***	(0,160)***	(0,178)***	(0,165)***	(0,195)***	(0,177)***	(0,093)***
Non zone franche	-0,055	-0,313	0,090	0,237	-0,102	-0,040	0,271	0,201	-0,003
	(0,114)	(0,136)**	(0,135)	(0,132)*	(0,134)	(0,129)	(0,114)**	(0,100)**	(0,064)
Observations	286	283	273	275	284	283	284	276	276

Erreurs standard entre parenthèses

* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Tableau 7 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
5 à 15 ans	0,126	-0,126	0,029	-0,017	-0,025	0,029	-0,015	-0,004	0,015
	(0,077)*	(0,090)	(0,062)	(0,084)	(0,053)	(0,091)	(0,091)	(0,054)	(0,082)
16 ans ou plus	0,035	0,127	0,100	-0,009	-0,003	0,074	-0,027	0,047	0,117
	(0,088)	(0,110)	(0,080)	(0,095)	(0,061)	(0,103)	(0,103)	(0,068)	(0,096)
Appartenant partiellement à l'Etat	-0,035	-0,197	-0,114	-0,018	0,131	-0,131	-0,099	0,032	0,053
	(0,103)	(0,096)**	(0,045)**	(0,136)	(0,129)	(0,137)	(0,151)	(0,111)	(0,134)
Entreprises nationales	0,042	-0,149	-0,091	-0,036	-0,015	0,043	0,074	0,027	-0,077
	(0,060)	(0,085)*	(0,057)	(0,078)	(0,049)	(0,082)	(0,083)	(0,050)	(0,075)
Cuir	0,058	-0,222	-0,048	0,012	-0,102	0,342	0,110	-0,084	0,098
	(0,184)	(0,083)***	(0,095)	(0,217)	(0,033)***	(0,185)*	(0,242)	(0,047)*	(0,227)
Habillement	0,016	-0,063	-0,116	-0,172	-0,073	0,123	0,194	-0,043	-0,146
	(0,105)	(0,118)	(0,050)**	(0,114)	(0,051)	(0,135)	(0,135)	(0,057)	(0,092)
Alimentaire	0,110	-0,112	-0,028	0,024	-0,024	0,126	0,003	-0,084	-0,020
	(0,126)	(0,121)	(0,075)	(0,127)	(0,070)	(0,141)	(0,143)	(0,048)*	(0,114)
Métaux et machinerie	0,028	-0,076	-0,023	-0,030	-0,096	0,195	0,086	-0,059	-0,100
	(0,134)	(0,131)	(0,086)	(0,147)	(0,038)**	(0,158)	(0,164)	(0,055)	(0,113)
Chimiques et pharmaceutiques	0,157	-0,078	-0,095	-0,077	-0,052	0,080	-0,033	0,035	-0,233
	(0,164)	(0,133)	(0,052)*	(0,153)	(0,063)	(0,172)	(0,165)	(0,102)	(0,069)***
Bois et meubles	-0,022	-0,144	-0,049	0,000	0,006	0,087	0,117	-0,054	-0,054
	(0,094)	(0,100)	(0,066)	(0,117)	(0,071)	(0,128)	(0,127)	(0,055)	(0,100)
Matériaux non-métalliques et plastiques	-0,063	-0,186	-0,072	-0,305	-0,075	0,020	-0,193	-0,069	-0,004
	(0,124)	(0,100)*	(0,073)	(0,105)***	(0,059)	(0,185)	(0,156)	(0,060)	(0,155)
Papier	0,224	-0,131		-0,188	0,042	0,320	-0,093		-0,218
	(0,252)	(0,151)		(0,186)	(0,158)	(0,204)	(0,222)		(0,100)**
Autres manufactures	0,153	-0,106	-0,135	-0,286	-0,146	0,217	0,146	-0,047	0,023
	(0,138)	(0,121)	(0,039)***	(0,095)***	(0,030)***	(0,140)	(0,145)	(0,059)	(0,124)
Moyennes entreprises	0,002	0,083	0,017	-0,059	0,012	-0,034	0,003	-0,019	-0,135
	(0,059)	(0,089)	(0,053)	(0,074)	(0,050)	(0,080)	(0,079)	(0,046)	(0,066)**
Grandes entreprises	-0,001	0,229	-0,010	-0,032	0,145	-0,122	0,063	-0,032	-0,013

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
	(0,083)	(0,123)*	(0,075)	(0,107)	(0,089)	(0,108)	(0,114)	(0,061)	(0,098)
Non-exportatrices	-0,062	-0,098	0,043	0,105	-0,072	0,007	-0,019	-0,071	-0,187
	(0,084)	(0,103)	(0,060)	(0,092)	(0,068)	(0,103)	(0,102)	(0,068)	(0,096)*
Novatrices	0,047	0,057	-0,019	0,068	0,056	0,014	0,043	0,003	0,094
	(0,054)	(0,075)	(0,051)	(0,069)	(0,042)	(0,074)	(0,074)	(0,045)	(0,062)
Proportion d'autres contraintes citées comme problème majeur	0,439	1,185	0,463	0,513	0,434	1,222	1,240	0,494	0,628
	(0,118)***	(0,187)***	(0,102)***	(0,153)***	(0,098)***	(0,186)***	(0,183)***	(0,096)***	(0,144)***
Non zone franche	0,015	0,100	-0,147	-0,208	0,069	-0,084	0,202	-0,140	0,052
	(0,097)	(0,108)	(0,118)	(0,127)	(0,053)	(0,134)	(0,117)*	(0,111)	(0,110)
Observations	279	239	281	287	286	286	284	278	286

Erreurs standard entre parenthèses
* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Tableau 8 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport à l'ASS

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
5 à 15 ans	0,023	0,003	-0,006	0,024	-0,003	-0,001	-0,005	0,005	0,026
	(0,031)	(0,030)	(0,031)	(0,032)	(0,032)	(0,028)	(0,029)	(0,028)	(0,019)
16 ans ou plus	0,059	0,044	-0,078	0,033	-0,008	0,031	0,009	0,016	0,022
	(0,031)*	(0,030)	(0,031)**	(0,033)	(0,032)	(0,028)	(0,030)	(0,028)	(0,019)
MAD échantillon=1	0,193	-0,053	0,011	0,052	0,175	0,216	-0,163	0,051	-0,130
	(0,161)	(0,149)	(0,164)	(0,167)	(0,165)	(0,169)	(0,123)	(0,131)	(0,019)***
5 à 15 ans et MAD échantillon=1	0,016	-0,019	0,009	0,073	-0,004	0,045	0,073	-0,007	-0,033
	(0,095)	(0,086)	(0,097)	(0,097)	(0,091)	(0,089)	(0,099)	(0,065)	(0,048)
16 ans ou plus et MAD échantillon=1	-0,106	-0,079	-0,018	0,054	0,008	-0,070	0,101	-0,024	-0,065
	(0,101)	(0,087)	(0,106)	(0,108)	(0,103)	(0,082)	(0,110)	(0,066)	(0,037)*
Appartenant partiellement à l'Etat	-0,071	0,031	0,109	0,010	-0,145	-0,122	0,061	0,007	-0,005
	(0,043)*	(0,042)	(0,046)**	(0,046)	(0,040)***	(0,032)***	(0,043)	(0,049)	(0,027)
Appartenant partiellement à l'Etat et MAD échantillon=1	0,271	-0,045	-0,316	-0,259	-0,048	0,124	0,076	0,333	0,102
	(0,133)**	(0,131)	(0,079)***	(0,132)**	(0,149)	(0,147)	(0,152)	(0,171)*	(0,147)
Nationale	-0,000	-0,020	0,077	0,065	-0,076	-0,002	-0,032	0,013	0,029
	(0,027)	(0,026)	(0,028)***	(0,029)**	(0,029)***	(0,024)	(0,027)	(0,024)	(0,015)**
Nationale et MAD échantillon=1	0,041	-0,046	0,125	0,131	-0,056	-0,004	0,073	-0,039	-0,033
	(0,087)	(0,075)	(0,084)	(0,079)*	(0,079)	(0,073)	(0,083)	(0,049)	(0,041)
cuir	0,021	0,071	-0,013	-0,281	0,063	-0,082	-0,021	0,111	-0,069
	(0,079)	(0,080)	(0,081)	(0,073)***	(0,087)	(0,065)	(0,073)	(0,114)	(0,025)***
habillement	-0,077	0,029	-0,182	-0,070	0,133	0,174	0,011	-0,028	-0,039
	(0,056)	(0,056)	(0,050)***	(0,064)	(0,063)**	(0,060)***	(0,055)	(0,070)	(0,026)
Agro-industrie	-0,113	-0,004	-0,061	0,036	0,059	0,051	-0,017	0,037	-0,029
	(0,043)***	(0,043)	(0,044)	(0,048)	(0,049)	(0,044)	(0,042)	(0,041)	(0,021)
Alimentaire	-0,035	-0,105	-0,162	-0,172	0,007	0,048	-0,037	-0,014	-0,053
	(0,050)	(0,042)**	(0,045)***	(0,053)***	(0,055)	(0,049)	(0,046)	(0,044)	(0,020)***
Boissons	0,034	-0,110	-0,184	-0,223	-0,055	-0,134	-0,149		0,120
	(0,117)	(0,095)	(0,100)*	(0,117)*	(0,135)	(0,090)	(0,084)*		(0,106)
Métaux et	-0,068	-0,021	-0,114	-0,115	0,161	0,066	0,029	-0,018	-0,042

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
machineries									
	(0,045)	(0,043)	(0,044)***	(0,049)**	(0,051)***	(0,045)	(0,045)	(0,037)	(0,020)**
Chimique et pharmaceutiques	-0,028	-0,029	-0,106	-0,052	0,095	0,048	-0,064	0,013	-0,026
	(0,051)	(0,047)	(0,048)**	(0,054)	(0,056)*	(0,049)	(0,045)	(0,044)	(0,024)
Construction	-0,136	0,019	-0,108	-0,033	0,109	0,041	-0,041	-0,003	-0,008
	(0,056)**	(0,059)	(0,057)*	(0,065)	(0,067)	(0,060)	(0,055)	(0,056)	(0,033)
Bois et meubles	-0,194	-0,054	-0,107	-0,162	0,111	0,005	-0,066	0,035	-0,005
	(0,040)***	(0,040)	(0,043)**	(0,046)***	(0,048)**	(0,041)	(0,039)*	(0,041)	(0,024)
Matériaux non métalliques et plastiques	-0,011	-0,034	-0,130	-0,154	0,047	0,009	0,049	-0,084	-0,030
	(0,057)	(0,053)	(0,053)**	(0,061)**	(0,064)	(0,054)	(0,057)	(0,037)**	(0,027)
Papier	0,048	-0,025	-0,115	-0,057	-0,002	0,004	-0,105	-0,046	0,005
	(0,062)	(0,057)	(0,057)**	(0,065)	(0,065)	(0,056)	(0,051)**	(0,047)	(0,034)
Autres manufactures	-0,125	-0,025	-0,206	-0,260	-0,028	-0,009	-0,146	0,016	-0,042
	(0,056)**	(0,058)	(0,052)***	(0,059)***	(0,067)	(0,056)	(0,049)***	(0,057)	(0,027)
Mines et carrières	-0,127	0,207	-0,165	-0,006	0,161	0,167	-0,176	0,002	-0,064
	(0,106)	(0,119)*	(0,102)	(0,118)	(0,124)	(0,121)	(0,082)**	(0,089)	(0,037)*
Cuir et MAD échantillon=1	-0,209	-0,016	0,350	0,049	-0,184	0,239	-0,153	0,042	0,288
	(0,192)	(0,226)	(0,199)*	(0,243)	(0,180)	(0,242)	(0,168)	(0,216)	(0,299)
Habillement et MAD échantillon=1	-0,037	-0,004	0,376	0,036	-0,030	0,004	0,097	-0,051	0,024
	(0,146)	(0,135)	(0,110)***	(0,148)	(0,138)	(0,126)	(0,151)	(0,090)	(0,102)
Alimentaire et MAD échantillon=1	-0,048	0,057	0,112	-0,006	-0,160	0,223	0,033	-0,072	0,048
	(0,144)	(0,150)	(0,150)	(0,150)	(0,117)	(0,152)	(0,139)	(0,068)	(0,128)
Métaux et machineries et MAD échantillon=1	0,220	0,245	0,330	0,169	-0,131	0,211	-0,105	-0,061	0,068
	(0,175)	(0,182)	(0,144)**	(0,159)	(0,145)	(0,171)	(0,131)	(0,080)	(0,139)
Chimiques et pharmaceutiques et MAD échantillon=1	0,388	-0,120	0,266	0,240	-0,009	0,043	0,389	0,028	-0,081
	(0,148)***	(0,131)	(0,167)	(0,152)	(0,175)	(0,171)	(0,164)**	(0,128)	(0,043)*

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
Bois et meubles et MAD échantillon=1	0,125	0,091	0,259	0,132	-0,188	-0,056	0,073	-0,072	0,106
	(0,132)	(0,138)	(0,125)**	(0,126)	(0,099)*	(0,107)	(0,129)	(0,060)	(0,136)
Matériaux non métalliques et plastiques et MAD échantillon=1	-0,006	0,336	0,472	0,175	-0,129	0,323	-0,172	-0,059	0,352
	(0,187)	(0,189)*	(0,103)***	(0,162)	(0,166)	(0,188)*	(0,121)	(0,103)	(0,243)
Autres manufactures et MAD échantillon=1	0,276	0,131	0,393	0,102	0,079	0,313	0,232	-0,096	0,171
	(0,137)**	(0,163)	(0,116)***	(0,151)	(0,158)	(0,157)**	(0,159)	(0,057)*	(0,175)
Moyennes entreprises	0,081	0,010	-0,114	-0,023	-0,021	0,096	-0,025	0,048	-0,021
	(0,025)***	(0,024)	(0,024)***	(0,026)	(0,026)	(0,023)***	(0,023)	(0,023)**	(0,014)
Grandes entreprises	0,127	0,053	-0,265	-0,111	-0,073	0,121	0,007	-0,025	-0,039
	(0,031)***	(0,031)*	(0,027)***	(0,033)***	(0,032)**	(0,030)***	(0,030)	(0,028)	(0,016)**
Moyennes entreprises et MAD échantillon=1	-0,018	0,017	0,044	-0,035	0,098	-0,172	-0,060	0,093	0,038
	(0,085)	(0,080)	(0,085)	(0,087)	(0,084)	(0,044)***	(0,071)	(0,074)	(0,066)
Grandes entreprises et MAD échantillon=1	-0,096	-0,000	-0,004	0,114	0,021	-0,129	-0,237	0,203	0,227
	(0,111)	(0,107)	(0,114)	(0,109)	(0,114)	(0,070)*	(0,055)***	(0,121)*	(0,138)
Non-exportatrice	0,063	0,022	0,040	0,020	0,002	0,048	0,022	-0,019	-0,025
	(0,025)**	(0,024)	(0,026)	(0,027)	(0,027)	(0,022)**	(0,024)	(0,023)	(0,016)
Non-exportatrice et MAD échantillon=1	-0,022	0,045	-0,077	0,043	0,100	-0,118	0,208	0,089	0,085
	(0,102)	(0,099)	(0,094)	(0,101)	(0,100)	(0,068)*	(0,104)**	(0,084)	(0,085)
Novatrice	0,063	0,020	-0,048	-0,048	-0,077	0,064	0,021	-0,017	-0,005
	(0,032)**	(0,031)	(0,032)	(0,033)	(0,033)**	(0,028)**	(0,031)	(0,023)	(0,017)
Novatrice (statut inconnu)	0,017	0,043	-0,019	-0,011	-0,085	-0,065	0,084	-0,075	-0,096
	(0,032)	(0,031)	(0,032)	(0,033)	(0,032)***	(0,028)**	(0,031)***	(0,025)***	(0,015)***
Novatrice et MAD	-0,071	0,066	0,074	0,054	-0,046	-0,085	0,056	-0,029	0,058

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
échantillon=1									
	(0,077)	(0,080)	(0,085)	(0,082)	(0,077)	(0,060)	(0,081)	(0,049)	(0,069)
Proportion des autres contraintes citées comme problèmes majeurs	0,957	1,148	1,065	1,316	1,441	0,875	1,002	0,748	0,442
	(0,048)***	(0,048)***	(0,050)***	(0,055)***	(0,055)***	(0,042)***	(0,046)***	(0,042)***	(0,026)***
Electronique	-0,158	0,119	-0,314	-0,323	0,140	0,199	-0,200	-0,047	
	(0,147)	(0,172)	(0,105)***	(0,152)**	(0,173)	(0,166)	(0,130)	(0,125)	
Commerce de détail et de gros	0,248	0,042	-0,006	0,170	-0,010	0,008	0,005	0,170	
	(0,200)	(0,255)	(0,241)	(0,205)	(0,267)	(0,238)	(0,247)	(0,243)	
Autres, non classées	0,125		0,010	-0,133	0,202	0,153	0,021		
	(0,363)		(0,311)	(0,318)	(0,294)	(0,305)	(0,283)		
Papier et MAD échantillon=1	0,202	0,352	0,366	0,142	0,003	-0,086	0,294	-0,111	
	(0,260)	(0,256)	(0,201)*	(0,256)	(0,247)	(0,197)	(0,249)	(0,077)	
Observations	3079	3048	3032	2998	3100	3127	3093	2156	3066

Erreurs standard entre parenthèses / * significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%. Chaque régression contrôle les moyennes de perception pour tous les autres éléments du climat des investissements en relation avec l'échantillon Madagascar.

Tableau 9 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport à l'ASS

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
5 à 15 ans	0,017	-0,018	-0,014	0,005	0,018	-0,008	0,024	0,015	0,040
	(0,023)	(0,028)	(0,020)	(0,029)	(0,023)	(0,032)	(0,031)	(0,022)	(0,028)
16 ans ou plus	-0,041	-0,033	-0,001	-0,011	-0,014	-0,023	-0,003	0,038	0,019
	(0,024)*	(0,028)	(0,020)	(0,029)	(0,023)	(0,032)	(0,032)	(0,022)*	(0,028)
MAD échantillon=1	-0,109	-0,011	0,170	0,285	-0,064	-0,247	-0,218	0,013	0,226
	(0,093)	(0,159)	(0,164)	(0,153)*	(0,112)	(0,150)*	(0,119)*	(0,125)	(0,163)
5 à 15 ans et MAD échantillon=1	0,133	-0,095	0,053	-0,015	-0,052	0,039	-0,040	-0,017	-0,026
	(0,107)	(0,076)	(0,081)	(0,083)	(0,067)	(0,096)	(0,090)	(0,067)	(0,083)
16 ans ou plus et MAD échantillon=1	0,088	0,190	0,104	-0,010	0,020	0,092	-0,009	0,008	0,105
	(0,113)	(0,129)	(0,103)	(0,094)	(0,097)	(0,105)	(0,104)	(0,084)	(0,108)
Appartenant partiellement à l'Etat	-0,030	-0,004	0,021	0,150	0,091	0,103	0,053	-0,052	-0,069
	(0,034)	(0,039)	(0,030)	(0,043)***	(0,038)**	(0,044)**	(0,045)	(0,025)**	(0,034)**
Appartenant partiellement à l'Etat et MAD échantillon=1	-0,008	-0,176	-0,120	-0,152	0,078	-0,238	-0,118	0,086	0,140
	(0,127)	(0,095)*	(0,030)***	(0,102)	(0,147)	(0,133)*	(0,137)	(0,164)	(0,151)
Nationale	0,002	-0,072	-0,007	-0,025	-0,046	-0,030	-0,069	0,038	0,023
	(0,023)	(0,026)***	(0,018)	(0,026)	(0,022)**	(0,028)	(0,029)**	(0,017)**	(0,023)
Nationale et MAD échantillon=1	0,049	-0,052	-0,081	-0,042	0,048	0,059	0,188	-0,033	-0,084
	(0,076)	(0,074)	(0,031)***	(0,071)	(0,079)	(0,084)	(0,087)**	(0,055)	(0,063)
Cuir	0,095	0,036	0,110	-0,091	0,026	0,077	0,076	-0,081	-0,044
	(0,079)	(0,074)	(0,072)	(0,068)	(0,065)	(0,082)	(0,085)	(0,036)**	(0,062)
Habillement	-0,014	-0,049	0,128	0,026	-0,017	0,041	0,005	0,073	-0,117
	(0,047)	(0,048)	(0,054)**	(0,057)	(0,043)	(0,061)	(0,060)	(0,047)	(0,040)***
Agro-industrie	0,003	-0,032	0,074	0,104	0,115	-0,041	-0,011	-0,042	-0,134
	(0,037)	(0,039)	(0,038)*	(0,045)**	(0,042)***	(0,046)	(0,046)	(0,026)	(0,031)***
Alimentaire	0,008	-0,023	0,092	0,091	0,055	0,043	0,048	0,027	-0,085
	(0,043)	(0,044)	(0,046)**	(0,051)*	(0,044)	(0,052)	(0,054)	(0,036)	(0,038)**
Boissons	0,288	-0,143	0,343	0,002	0,020	0,058	0,046	-0,114	-0,141
	(0,130)**	(0,069)**	(0,123)***	(0,114)	(0,098)	(0,126)	(0,129)	(0,045)**	(0,072)*
Métaux et machineries	-0,041	-0,029	0,039	0,009	0,018	0,007	0,033	0,023	-0,054
	(0,036)	(0,040)	(0,037)	(0,045)	(0,038)	(0,049)	(0,049)	(0,032)	(0,036)
Electronique		0,008	0,065	-0,151	0,163	0,009		0,158	0,081
		(0,163)	(0,161)	(0,150)	(0,178)	(0,176)		(0,146)	(0,152)
Chimiques et	0,004	0,041	0,024	0,013	0,057	-0,003	0,005	-0,055	-0,040

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
pharmaceutiques									
	(0,043)	(0,048)	(0,039)	(0,050)	(0,045)	(0,053)	(0,052)	(0,027)**	(0,041)
Construction	-0,010	0,004	0,114	0,059	0,012	-0,090	0,021	-0,025	-0,107
	(0,047)	(0,057)	(0,057)**	(0,060)	(0,049)	(0,062)	(0,063)	(0,039)	(0,043)**
Bois et meubles	0,084	0,016	0,073	0,033	0,047	0,118	0,105	0,002	-0,108
	(0,041)**	(0,041)	(0,036)**	(0,043)	(0,037)	(0,045)***	(0,047)**	(0,029)	(0,033)***
Matériaux non métalliques et plastiques	-0,003	-0,093	0,046	0,050	0,091	-0,037	-0,003	0,059	-0,072
	(0,048)	(0,043)**	(0,048)	(0,058)	(0,053)*	(0,060)	(0,061)	(0,044)	(0,043)*
Papier	0,074	0,025	-0,011	0,085	-0,014	0,060	0,056	-0,057	-0,029
	(0,058)	(0,057)	(0,044)	(0,062)	(0,048)	(0,063)	(0,066)	(0,033)*	(0,050)
Autres manufactures	-0,058	0,044	0,076	-0,142	-0,024	0,001	0,142	0,060	-0,050
	(0,048)	(0,060)	(0,056)	(0,053)***	(0,048)	(0,064)	(0,067)**	(0,047)	(0,047)
Mines et carrières	0,148	-0,063	0,166	0,125	-0,067	0,042	-0,024	-0,021	-0,137
	(0,119)	(0,091)	(0,118)	(0,121)	(0,077)	(0,121)	(0,124)	(0,070)	(0,071)*
cuir et MAD échantillon = 1	-0,026	-0,221	-0,104	0,101	-0,166	0,259	0,052	-0,061	0,150
	(0,164)	(0,066)***	(0,049)**	(0,233)	(0,048)***	(0,196)	(0,250)	(0,127)	(0,248)
Habillement et MAD échantillon = 1	0,029	-0,035	-0,125	-0,137	-0,103	0,100	0,142	-0,078	-0,043
	(0,127)	(0,126)	(0,019)***	(0,102)	(0,070)	(0,140)	(0,148)	(0,058)	(0,115)
Alimentaire et MAD échantillon = 1	0,111	-0,087	-0,087	-0,065	-0,075	0,080	-0,032	-0,111	0,074
	(0,148)	(0,124)	(0,045)*	(0,118)	(0,087)	(0,148)	(0,142)	(0,045)**	(0,138)
Métaux et machineries et MAD échantillon = 1	0,082	-0,045	-0,059	-0,045	-0,147	0,178	0,071	-0,091	-0,049
	(0,166)	(0,142)	(0,069)	(0,141)	(0,051)***	(0,153)	(0,169)	(0,060)	(0,131)
Chimiques et pharmaceutiques et MAD échantillon = 1	0,165	-0,098	-0,109	-0,102	-0,101	0,071	-0,004	0,101	-0,202
	(0,181)	(0,123)	(0,035)***	(0,136)	(0,084)	(0,175)	(0,169)	(0,155)	(0,074)***
Bois et meubles et MAD échantillon = 1	-0,085	-0,138	-0,093	-0,038	-0,026	-0,037	0,028	-0,069	0,064
	(0,077)	(0,084)*	(0,038)**	(0,112)	(0,097)	(0,136)	(0,132)	(0,062)	(0,123)
Matériaux non métalliques et plastiques et MAD échantillon = 1	-0,064	-0,120	-0,096	-0,280	-0,150	0,053	-0,175	-0,109	0,079
	(0,139)	(0,139)	(0,054)*	(0,068)***	(0,060)**	(0,193)	(0,150)	(0,059)*	(0,182)
Autres manufactures et MAD échantillon = 1	0,256	-0,130	-0,131	-0,143	-0,184	0,203	0,017	-0,092	0,080
	(0,181)	(0,104)	(0,014)***	(0,114)	(0,022)***	(0,137)	(0,153)	(0,055)*	(0,145)

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
Moyennes entreprises	-0,058	0,021	0,009	-0,016	0,026	-0,089	-0,111	0,068	0,092
	(0,018)***	(0,023)	(0,017)	(0,023)	(0,019)	(0,026)***	(0,024)***	(0,019)***	(0,023)***
Grandes entreprises	-0,104	0,066	0,012	-0,010	0,069	-0,167	-0,189	0,131	0,209
	(0,021)***	(0,030)**	(0,021)	(0,029)	(0,026)***	(0,031)***	(0,028)***	(0,026)***	(0,030)***
Moyennes entreprises et MAD échantillon = 1	0,066	0,062	0,012	-0,032	-0,007	0,056	0,116	-0,072	-0,182
	(0,076)	(0,098)	(0,059)	(0,072)	(0,071)	(0,084)	(0,086)	(0,042)*	(0,043)***
Grandes entreprises et MAD échantillon = 1	0,126	0,138	0,005	0,023	0,095	0,060	0,229	-0,094	-0,176
	(0,115)	(0,132)	(0,080)	(0,105)	(0,116)	(0,113)	(0,114)**	(0,045)**	(0,057)***
Non exportatrices	0,063	-0,020	-0,045	0,006	-0,033	0,052	-0,015	-0,033	0,023
	(0,020)***	(0,023)	(0,019)**	(0,025)	(0,020)	(0,027)*	(0,027)	(0,018)*	(0,022)
Non exportatrices et MAD échantillon = 1	-0,104	-0,049	0,057	0,044	-0,032	-0,068	0,047	-0,074	-0,158
	(0,053)**	(0,087)	(0,079)	(0,092)	(0,072)	(0,101)	(0,100)	(0,047)	(0,058)***
Novatrices	0,007	0,054	-0,014	-0,043	-0,028	-0,007	-0,033	-0,014	0,092
	(0,025)	(0,030)*	(0,021)	(0,030)	(0,024)	(0,033)	(0,032)	(0,020)	(0,028)***
Novatrices (statut inconnu)	0,123	0,091	0,031	0,019	0,006	0,069	0,062	-0,120	-0,004
	(0,027)***	(0,031)***	(0,022)	(0,030)	(0,024)	(0,033)**	(0,032)*	(0,019)***	(0,028)
Novatrices et MAD échantillon = 1	0,048	0,001	-0,000	0,116	0,126	0,023	0,079	0,025	0,005
	(0,074)	(0,084)	(0,055)	(0,078)	(0,093)	(0,082)	(0,083)	(0,067)	(0,072)
Proportion des autres contraintes citées comme problèmes majeurs	0,466	1,019	0,512	0,910	0,643	1,322	1,321	0,422	0,546
	(0,034)***	(0,045)***	(0,029)***	(0,045)***	(0,035)***	(0,055)***	(0,052)***	(0,030)***	(0,039)***
Observations	2961	2864	3110	3120	3128	3118	3093	3080	3129

Erreurs standard entre parenthèses / * significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Tableau 10 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport aux PFR

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
5 à 15 ans	0,000	0,035	-0,033	0,024	0,054	0,011	-0,006	0,017	-0,003
	(0,015)	(0,015)**	(0,015)**	(0,016)	(0,016)***	(0,012)	(0,013)	(0,013)	(0,009)
16 ans ou plus	0,021	0,045	-0,033	0,087	0,045	0,028	0,028	-0,004	-0,009
	(0,017)	(0,017)***	(0,016)**	(0,018)***	(0,018)**	(0,014)**	(0,015)*	(0,015)	(0,009)
Age inconnu	0,025	0,082	0,018	0,100	-0,006	-0,016	-0,050	0,166	0,002
	(0,024)	(0,025)***	(0,024)	(0,026)***	(0,025)	(0,018)	(0,018)***	(0,139)	(0,013)
MAD échantillon = 1	0,209	-0,140	0,175	0,267	0,176	0,218	-0,068	0,072	-0,087
	(0,161)	(0,105)	(0,158)	(0,157)*	(0,157)	(0,157)	(0,103)	(0,123)	(0,017)***
5 à 15 ans et MAD échantillon = 1	0,034	-0,049	0,036	0,071	-0,059	0,024	0,064	-0,018	-0,007
	(0,084)	(0,076)	(0,088)	(0,096)	(0,079)	(0,068)	(0,083)	(0,049)	(0,050)
16 ans ou plus et MAD échantillon = 1	-0,062	-0,077	-0,052	-0,003	-0,045	-0,055	0,063	-0,004	-0,041
	(0,083)	(0,080)	(0,086)	(0,101)	(0,091)	(0,057)	(0,092)	(0,060)	(0,040)
Appartenant partiellement à l'Etat	-0,027	-0,022	0,079	-0,043	-0,161	-0,094	0,035	-0,018	-0,021
	(0,019)	(0,019)	(0,021)***	(0,021)**	(0,019)***	(0,013)***	(0,019)*	(0,016)	(0,011)**
Appartenant partiellement à l'Etat et MAD échantillon = 1	0,235	0,007	-0,244	-0,173	-0,020	0,107	0,082	0,357	0,126
	(0,152)	(0,134)	(0,057)***	(0,099)*	(0,142)	(0,124)	(0,133)	(0,156)**	(0,146)
Nationale	-0,042	-0,023	0,118	0,074	-0,030	0,002	-0,035	-0,021	0,021
	(0,018)**	(0,018)	(0,016)***	(0,018)***	(0,020)	(0,014)	(0,017)**	(0,016)	(0,009)**
Nationale et MAD échantillon = 1	0,081	-0,041	0,055	0,118	-0,093	-0,006	0,071	-0,004	-0,025
	(0,081)	(0,071)	(0,077)	(0,084)	(0,068)	(0,055)	(0,072)	(0,047)	(0,037)
cuir	0,004	-0,035	-0,025	-0,089	-0,087	0,017	0,047	0,005	0,038
	(0,033)	(0,031)	(0,031)	(0,032)***	(0,033)***	(0,027)	(0,032)	(0,046)	(0,024)
Habillement	0,015	-0,012	-0,052	-0,078	0,014	0,047	0,046	0,023	0,042
	(0,022)	(0,022)	(0,021)**	(0,022)***	(0,024)	(0,020)**	(0,021)**	(0,033)	(0,016)***
Agro industrie	-0,037	-0,105	0,003	0,134	-0,084	0,057	0,116	0,029	0,006
	(0,026)	(0,023)***	(0,028)	(0,032)***	(0,027)***	(0,025)**	(0,029)***	(0,033)	(0,017)
Alimentaire	-0,003	-0,063	-0,069	-0,061	-0,043	-0,006	0,048	0,025	0,007
	(0,023)	(0,021)***	(0,020)***	(0,023)***	(0,024)*	(0,018)	(0,022)**	(0,033)	(0,014)
Boissons	0,050	0,035	-0,087	0,048	-0,135	-0,068	0,154	0,030	0,056
	(0,036)	(0,036)	(0,031)***	(0,039)	(0,034)***	(0,024)***	(0,038)***	(0,038)	(0,028)**
Métaux et machineries	-0,023	-0,091	-0,003	-0,023	-0,012	0,003	0,077	-0,016	-0,007

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
	(0,025)	(0,022)***	(0,025)	(0,027)	(0,028)	(0,021)	(0,026)***	(0,028)	(0,015)
Electronique	-0,083	-0,086	-0,103	-0,139	0,036	0,000	0,018	0,128	0,035
	(0,027)***	(0,025)***	(0,025)***	(0,026)***	(0,032)	(0,024)	(0,027)	(0,124)	(0,021)
Chimiques et pharmaceutiques	-0,063	-0,052	-0,057	-0,056	0,014	0,005	0,056	0,010	0,031
	(0,022)***	(0,022)**	(0,022)***	(0,024)**	(0,026)	(0,019)	(0,023)**	(0,035)	(0,016)*
Construction	-0,035	-0,050	-0,087	-0,035	-0,027	-0,001	0,039	0,023	0,049
	(0,031)	(0,030)*	(0,029)***	(0,035)	(0,035)	(0,027)	(0,032)	(0,037)	(0,025)*
Bois et meubles	-0,079	-0,120	0,043	0,024	-0,067	-0,053	0,038	0,009	0,009
	(0,023)***	(0,020)***	(0,026)*	(0,028)	(0,026)***	(0,017)***	(0,024)	(0,030)	(0,015)
Matériaux non métalliques et plastiques	0,040	-0,068	0,014	-0,039	-0,066	-0,026	0,067	-0,003	-0,049
	(0,033)	(0,028)**	(0,032)	(0,033)	(0,033)**	(0,025)	(0,032)**	(0,032)	(0,013)***
Papier	0,065	-0,124	0,082	0,041	-0,177	-0,057	-0,016	-0,073	-0,025
	(0,044)	(0,032)***	(0,044)*	(0,046)	(0,036)***	(0,028)**	(0,037)	(0,027)***	(0,021)
Articles de sports		-0,157	-0,217	-0,321	-0,308		-0,103		-0,032
		(0,082)*	(0,064)***	(0,050)***	(0,065)***		(0,100)		(0,061)
Services informatiques	-0,010	0,192	-0,225	-0,226	0,202	0,208	0,121	0,211	-0,012
	(0,054)	(0,062)***	(0,031)***	(0,041)***	(0,063)***	(0,060)***	(0,060)**	(0,081)***	(0,033)
Autres manufactures	-0,175	-0,111	0,218	0,158	-0,160	-0,154	-0,074	-0,095	-0,039
	(0,030)***	(0,033)***	(0,043)***	(0,046)***	(0,037)***	(0,016)***	(0,033)**	(0,023)***	(0,021)*
Télécommunications	0,039	-0,079	-0,156	-0,011	-0,188	0,016	0,028	0,031	0,040
	(0,098)	(0,091)	(0,077)**	(0,111)	(0,100)*	(0,100)	(0,096)	(0,093)	(0,087)
Publicité et marketing	-0,001	-0,066	-0,224	-0,038	-0,158	-0,033	0,004	-0,003	0,069
	(0,071)	(0,067)	(0,039)***	(0,075)	(0,070)**	(0,060)	(0,069)	(0,063)	(0,061)
Autres services	-0,023	0,058	-0,190	-0,184	0,022	0,146	0,092	0,084	0,070
	(0,037)	(0,041)	(0,025)***	(0,032)***	(0,042)	(0,040)***	(0,039)**	(0,046)*	(0,032)**
Commerce en détail et en gros	0,044	0,034	-0,201	-0,067	-0,112	0,011	0,025	0,060	0,103
	(0,030)	(0,030)	(0,019)***	(0,030)**	(0,029)***	(0,026)	(0,028)	(0,037)	(0,026)***
Hôtels et restaurants	-0,090	0,008	-0,225	-0,162	-0,066	0,158	0,007	0,002	-0,021
	(0,042)**	(0,047)	(0,027)***	(0,043)***	(0,049)	(0,050)***	(0,046)	(0,045)	(0,030)
Transports	-0,003	0,032	-0,207	-0,129	-0,022	0,115	0,068	0,135	0,194
	(0,050)	(0,051)	(0,030)***	(0,047)***	(0,055)	(0,051)**	(0,051)	(0,060)**	(0,052)***
Immobilier et location	-0,125	-0,140	-0,225	-0,231	-0,174	-0,155	-0,061	0,098	0,102
	(0,068)*	(0,064)**	(0,044)***	(0,064)***	(0,077)**	(0,032)***	(0,070)	(0,090)	(0,075)
Mines et carrières	0,054	0,057	-0,096	0,017	-0,014	0,050	-0,117	0,020	-0,006

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
	(0,075)	(0,076)	(0,062)	(0,079)	(0,086)	(0,074)	(0,050)**	(0,063)	(0,046)
Auto et pièces auto	-0,074	-0,069	-0,117	-0,158	0,058	0,084	0,035		0,086
	(0,036)**	(0,035)**	(0,032)***	(0,034)***	(0,041)	(0,037)**	(0,037)		(0,033)**
cuir et MAD échantillon = 1	-0,158	0,092	0,374	-0,124	-0,045	0,090	-0,149	0,142	0,049
	(0,137)	(0,240)	(0,219)*	(0,184)	(0,205)	(0,190)	(0,084)*	(0,238)	(0,162)
Habillement et MAD échantillon = 1	-0,106	0,037	0,255	0,050	0,086	0,094	0,042	-0,074	-0,045
	(0,098)	(0,129)	(0,135)*	(0,136)	(0,132)	(0,115)	(0,117)	(0,043)*	(0,044)
Alimentaire et MAD échantillon = 1	-0,067	0,010	0,016	-0,099	-0,110	0,255	-0,047	-0,081	-0,023
	(0,110)	(0,132)	(0,129)	(0,117)	(0,112)	(0,143)*	(0,090)	(0,041)**	(0,069)
Métaux et machineries et MAD échantillon = 1	0,175	0,330	0,222	0,088	0,030	0,249	-0,114	-0,052	0,016
	(0,189)	(0,171)*	(0,172)	(0,182)	(0,162)	(0,165)	(0,077)	(0,066)	(0,098)
Chimiques et pharmaceutiques et MAD échantillon = 1	0,458	-0,095	0,220	0,274	0,070	0,071	0,233	0,026	-0,082
	(0,182)**	(0,129)	(0,179)	(0,193)	(0,172)	(0,147)	(0,186)	(0,112)	(0,018)***
Bois et meubles et MAD échantillon = 1	0,015	0,179	0,097	-0,046	-0,026	0,015	-0,033	-0,047	0,077
	(0,117)	(0,137)	(0,128)	(0,120)	(0,117)	(0,095)	(0,087)	(0,055)	(0,116)
Matériaux non métalliques et plastiques et MAD échantillon = 1	-0,052	0,376	0,390	0,073	-0,019	0,344	-0,141	-0,095	0,415
	(0,147)	(0,178)**	(0,175)**	(0,185)	(0,176)	(0,189)*	(0,071)**	(0,043)**	(0,240)*
Autres manufactures et MAD échantillon = 1	0,385	0,244	-0,028	-0,239	0,237	0,614	0,143	0,046	0,166
	(0,141)***	(0,158)	(0,132)	(0,079)***	(0,146)	(0,119)***	(0,146)	(0,118)	(0,168)
Moyennes entreprises	0,025	-0,015	-0,033	-0,007	-0,054	-0,009	-0,058	0,007	0,002
	(0,013)**	(0,013)	(0,012)***	(0,014)	(0,013)***	(0,010)	(0,010)***	(0,012)	(0,007)
Grandes entreprises	0,014	-0,014	-0,105	-0,047	-0,068	0,002	-0,066	-0,015	-0,004
	(0,016)	(0,015)	(0,014)***	(0,017)***	(0,017)***	(0,013)	(0,012)***	(0,015)	(0,009)
Moyennes entreprises et MAD échantillon = 1	0,031	0,042	-0,032	-0,045	0,133	-0,072	-0,012	0,132	0,009
	(0,077)	(0,079)	(0,070)	(0,075)	(0,081)*	(0,040)*	(0,059)	(0,072)*	(0,051)
Grandes entreprises et	0,010	0,067	-0,134	0,055	0,018	-0,026	-0,137	0,174	0,146

	Instabilité macro	Incertitude de la politique économique, règlementaire	Accès au financement	Coût de financement	Corruption	Crimes, vols, désordre	Pratiques informelles anti concurrentielles	Système Judicaire	Permis d'entreprises
MAD échantillon = 1									
	(0,103)	(0,111)	(0,074)*	(0,113)	(0,107)	(0,067)	(0,046)***	(0,109)	(0,116)
Non exportatrices	0,055	0,022	0,014	0,001	-0,024	0,027	0,030	0,015	-0,009
	(0,014)***	(0,014)	(0,014)	(0,016)	(0,016)	(0,011)**	(0,012)**	(0,014)	(0,009)
Non exportatrices et MAD échantillon = 1	-0,020	0,043	-0,048	0,060	0,126	-0,079	0,169	0,041	0,060
	(0,087)	(0,095)	(0,081)	(0,100)	(0,097)	(0,047)*	(0,098)*	(0,068)	(0,074)
Novatrices	0,032	0,046	-0,046	-0,004	0,098	0,067	0,039	0,047	0,010
	(0,016)**	(0,016)***	(0,016)***	(0,018)	(0,019)***	(0,015)***	(0,015)***	(0,011)***	(0,010)
Novatrices (statut inconnu)	-0,080	-0,044	-0,125	-0,059	0,059	0,029	0,022	-0,050	-0,001
	(0,018)***	(0,018)**	(0,018)***	(0,019)***	(0,020)***	(0,015)*	(0,016)	(0,020)**	(0,011)
Novatrices et MAD échantillon = 1	-0,039	0,037	0,072	0,010	-0,188	-0,074	0,024	-0,071	0,035
	(0,063)	(0,072)	(0,076)	(0,075)	(0,051)***	(0,038)**	(0,063)	(0,027)***	(0,057)
Proportion des autres contraintes citées comme problèmes majeurs	1,057	1,258	1,064	1,382	1,425	0,781	0,842	0,703	0,444
	(0,026)***	(0,027)***	(0,026)***	(0,030)***	(0,031)***	(0,020)***	(0,022)***	(0,026)***	(0,014)***
Observations	9728	9800	9718	9628	9657	9755	9730	5285	9636

Erreurs standard entre parenthèses / * significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Tableau 11 : Déterminants des perceptions du climat des investissements à Madagascar par rapport aux PFR

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
5 à 15 ans	-0,053	-0,014	-0,016	-0,010	-0,031	0,056	0,053	0,008	-0,025
	(0,010)***	(0,013)	(0,008)**	(0,014)	(0,009)***	(0,015)***	(0,015)***	(0,008)	(0,010)**
16 ans ou plus	-0,064	-0,045	-0,017	0,021	-0,035	0,083	0,050	0,028	-0,019
	(0,010)***	(0,013)***	(0,008)**	(0,016)	(0,009)***	(0,018)***	(0,017)***	(0,010)***	(0,011)*
Age inconnu	-0,059	-0,057	-0,044	-0,038	-0,056	0,121	0,132	0,033	-0,036
	(0,013)***	(0,016)***	(0,008)***	(0,020)*	(0,010)***	(0,026)***	(0,026)***	(0,015)**	(0,014)***
5 à 15 ans et MAD échantillon = 1	0,220	-0,076	0,046	0,001	0,004	-0,027	-0,064	-0,009	0,037
	(0,110)**	(0,054)	(0,060)	(0,074)	(0,057)	(0,082)	(0,072)	(0,039)	(0,063)
16 ans ou plus et MAD échantillon = 1	0,122	0,194	0,104	-0,038	0,045	-0,018	-0,057	0,001	0,118
	(0,109)	(0,122)	(0,086)	(0,077)	(0,079)	(0,094)	(0,083)	(0,049)	(0,088)
Appartenant partiellement à l'Etat	-0,001	-0,034	-0,013	-0,058	0,062	-0,016	-0,014	0,037	0,020
	(0,015)	(0,016)**	(0,010)	(0,018)***	(0,015)***	(0,020)	(0,020)	(0,013)***	(0,014)
Appartenant partiellement à l'Etat et MAD échantillon = 1	-0,030	-0,119	-0,066	0,034	0,064	-0,109	-0,052	-0,020	0,017
	(0,092)	(0,077)	(0,022)***	(0,127)	(0,113)	(0,117)	(0,130)	(0,059)	(0,088)
Nationale	0,018	-0,052	-0,021	0,029	-0,017	-0,033	-0,035	0,006	-0,014
	(0,013)	(0,016)***	(0,010)**	(0,016)*	(0,012)	(0,019)*	(0,018)*	(0,009)	(0,012)
Nationale et MAD échantillon = 1	0,024	-0,049	-0,042	-0,083	0,017	0,061	0,148	-0,004	-0,027
	(0,061)	(0,055)	(0,020)**	(0,054)	(0,054)	(0,080)	(0,084)*	(0,038)	(0,040)
Cuir	0,031	0,043	0,021	-0,023	0,022	-0,008	-0,021	-0,009	0,014
	(0,026)	(0,030)	(0,019)	(0,028)	(0,022)	(0,034)	(0,032)	(0,015)	(0,023)
Habillement	-0,014	0,005	-0,013	-0,021	-0,030	0,010	-0,017	0,028	-0,047
	(0,015)	(0,018)	(0,010)	(0,019)	(0,012)**	(0,023)	(0,022)	(0,013)**	(0,012)***
Agro-industrie	-0,015	0,011	0,021	0,013	0,096	0,066	-0,045	0,008	-0,013
	(0,019)	(0,024)	(0,016)	(0,026)	(0,023)***	(0,030)**	(0,026)*	(0,015)	(0,017)
Alimentaire	-0,002	-0,018	-0,002	0,036	0,006	0,066	0,001	0,018	-0,043
	(0,016)	(0,018)	(0,011)	(0,021)*	(0,015)	(0,025)***	(0,023)	(0,013)	(0,013)***
Boissons	-0,048	0,023	-0,033	-0,189	-0,068	0,148	0,077	-0,041	-0,044
	(0,022)**	(0,032)	(0,015)**	(0,021)***	(0,015)***	(0,039)***	(0,039)*	(0,014)***	(0,019)**
Métaux et machineries	-0,001	0,007	0,001	-0,076	0,026	0,072	-0,027	0,025	0,019
	(0,019)	(0,023)	(0,013)	(0,021)***	(0,018)	(0,029)**	(0,025)	(0,016)	(0,018)
Electronique	-0,026	0,031	0,010	-0,044	0,016	-0,017	-0,032	0,035	-0,040
	(0,019)	(0,027)	(0,016)	(0,024)*	(0,020)	(0,029)	(0,028)	(0,019)*	(0,017)**
Chimiques et pharmaceutiques	-0,022	0,001	-0,006	-0,038	0,018	0,028	-0,020	0,034	-0,020

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
	(0,016)	(0,020)	(0,012)	(0,020)*	(0,016)	(0,025)	(0,023)	(0,015)**	(0,015)
Construction	-0,015	0,017	0,011	-0,096	-0,026	0,085	0,086	-0,024	-0,031
	(0,023)	(0,031)	(0,019)	(0,025)***	(0,019)	(0,036)**	(0,036)**	(0,015)	(0,019)
Bois et meubles	0,138	0,014	0,033	-0,041	0,044	0,193	0,034	-0,001	0,004
	(0,024)***	(0,023)	(0,015)**	(0,022)*	(0,019)**	(0,028)***	(0,026)	(0,013)	(0,017)
Matériaux non métalliques et plastiques	0,022	-0,068	0,010	-0,035	0,106	0,040	-0,048	0,014	0,011
	(0,025)	(0,023)***	(0,018)	(0,028)	(0,028)***	(0,035)	(0,031)	(0,018)	(0,022)
Papier	0,055	0,029	-0,009	0,029	0,011	0,178	-0,004	-0,011	0,035
	(0,035)	(0,039)	(0,021)	(0,040)	(0,028)	(0,046)***	(0,043)	(0,020)	(0,031)
Services informatiques	-0,149	0,158	0,077	-0,092	-0,059	-0,127	-0,041	-0,044	-0,062
	(0,008)***	(0,065)**	(0,044)*	(0,046)**	(0,028)**	(0,051)**	(0,054)	(0,022)**	(0,029)**
Autres manufactures	0,228	0,073	0,049	-0,105	0,016	0,013	-0,087	0,047	0,105
	(0,043)***	(0,046)	(0,029)*	(0,032)***	(0,028)	(0,044)	(0,038)**	(0,029)	(0,035)***
Télécommunications	-0,105	0,071	-0,027		-0,086	-0,043	0,124	-0,036	-0,009
	(0,046)**	(0,105)	(0,052)		(0,033)***	(0,111)	(0,112)	(0,045)	(0,063)
Publicité et marketing	-0,081	0,135	-0,018	-0,194	-0,088	0,042	0,114		-0,080
	(0,040)**	(0,081)*	(0,042)	(0,045)***	(0,027)***	(0,079)	(0,080)		(0,034)**
Autres services	-0,105	0,021	-0,018	-0,158	-0,053	0,092	0,100	-0,021	-0,050
	(0,017)***	(0,039)	(0,020)	(0,026)***	(0,020)***	(0,043)**	(0,044)**	(0,020)	(0,021)**
Commerce en détail et en gros	-0,082	0,116	-0,017	-0,185	-0,060	0,123	0,112	-0,030	-0,090
	(0,016)***	(0,032)***	(0,015)	(0,019)***	(0,014)***	(0,033)***	(0,033)***	(0,014)**	(0,013)***
Hôtels et restaurants	-0,093	0,018	-0,019	-0,122	-0,047	0,002	0,033	-0,047	-0,101
	(0,025)***	(0,050)	(0,027)	(0,038)***	(0,029)	(0,053)	(0,054)	(0,022)**	(0,019)***
Transports	-0,063	0,100	-0,032	-0,187	-0,037	-0,006	0,090	-0,031	-0,073
	(0,030)**	(0,053)*	(0,022)	(0,030)***	(0,028)	(0,054)	(0,055)	(0,023)	(0,023)***
Immobilier et location	0,033	0,024	0,086	-0,148	-0,051	-0,019	0,135		-0,117
	(0,067)	(0,090)	(0,068)	(0,060)**	(0,047)	(0,086)	(0,092)		(0,024)***
Mines et carrières	-0,053	-0,028	0,009	-0,046	-0,012	0,093	0,019	-0,035	-0,020
	(0,046)	(0,060)	(0,043)	(0,065)	(0,043)	(0,083)	(0,079)	(0,029)	(0,045)
Auto et pièces auto	-0,119	-0,060	-0,047	-0,050	0,028	-0,067	-0,075	0,096	-0,010
	(0,013)***	(0,029)**	(0,013)***	(0,030)	(0,029)	(0,037)*	(0,034)**	(0,032)***	(0,026)
MAD échantillon = 1	-0,095	0,025	0,077	0,307	-0,037	-0,003	-0,089	0,118	0,240
	(0,058)	(0,138)	(0,110)	(0,148)**	(0,072)	(0,150)	(0,121)	(0,133)	(0,148)
cuir et MAD échantillon = 1	0,021	-0,164	-0,048	0,024	-0,104	0,357	0,147	-0,059	0,050
	(0,156)	(0,036)***	(0,042)	(0,194)	(0,022)***	(0,217)	(0,241)	(0,032)*	(0,163)
Habillement et MAD échantillon = 1	0,027	-0,067	-0,051	-0,085	-0,057	0,126	0,159	-0,037	-0,052

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
	(0,102)	(0,077)	(0,025)**	(0,089)	(0,047)	(0,134)	(0,135)	(0,034)	(0,053)
Alimentaire et MAD échantillon = 1	0,109	-0,069	-0,022	-0,017	-0,028	0,051	0,012	-0,061	0,038
	(0,130)	(0,090)	(0,046)	(0,107)	(0,066)	(0,139)	(0,129)	(0,020)***	(0,091)
Métaux et machineries et MAD échantillon = 1	0,029	-0,062	-0,021	0,050	-0,097	0,112	0,130	-0,055	-0,069
	(0,126)	(0,097)	(0,053)	(0,141)	(0,024)***	(0,167)	(0,163)	(0,026)**	(0,054)
Chimiques et pharmaceutiques et MAD échantillon = 1	0,187	-0,054	-0,060	-0,047	-0,056	0,036	0,021	-0,014	-0,110
	(0,170)	(0,103)	(0,023)***	(0,127)	(0,058)	(0,165)	(0,153)	(0,058)	(0,029)***
Bois et meubles et MAD échantillon = 1	-0,097	-0,107	-0,051	0,039	-0,025	-0,099	0,091	-0,038	-0,035
	(0,043)**	(0,057)*	(0,024)**	(0,108)	(0,061)	(0,102)	(0,125)	(0,033)	(0,057)
Matériaux non métalliques et plastiques et MAD échantillon = 1	-0,069	-0,098	-0,052	-0,204	-0,101	-0,024	-0,118	-0,053	-0,012
	(0,095)	(0,096)	(0,036)	(0,070)***	(0,024)***	(0,168)	(0,136)	(0,036)	(0,097)
Autres manufactures et MAD échantillon = 1	-0,046	-0,117	-0,075	-0,140	-0,114	0,197	0,262	-0,054	-0,060
	(0,077)	(0,062)*	(0,006)***	(0,083)*	(0,007)***	(0,154)	(0,153)*	(0,025)**	(0,054)
Moyennes entreprises	0,027	0,044	0,019	0,039	0,023	0,002	0,009	0,016	0,037
	(0,010)***	(0,012)***	(0,007)**	(0,012)***	(0,009)***	(0,013)	(0,013)	(0,007)**	(0,009)***
Grandes entreprises	0,001	0,090	0,035	0,073	0,056	-0,048	-0,000	0,020	0,059
	(0,012)	(0,015)***	(0,009)***	(0,015)***	(0,011)***	(0,016)***	(0,016)	(0,009)**	(0,012)***
Moyennes entreprises et MAD échantillon = 1	-0,023	0,023	-0,004	-0,077	-0,009	-0,031	-0,010	-0,025	-0,090
	(0,048)	(0,077)	(0,035)	(0,055)	(0,048)	(0,072)	(0,070)	(0,028)	(0,022)***
Grandes entreprises et MAD échantillon = 1	-0,005	0,079	-0,019	-0,057	0,065	-0,049	0,017	-0,022	-0,060
	(0,072)	(0,109)	(0,041)	(0,080)	(0,088)	(0,096)	(0,100)	(0,040)	(0,042)
Non exportatrices	0,013	-0,029	-0,018	0,001	-0,021	0,058	-0,016	-0,029	-0,002
	(0,010)	(0,012)**	(0,008)**	(0,014)	(0,010)**	(0,015)***	(0,015)	(0,009)***	(0,010)
Non exportatrices et MAD échantillon = 1	-0,055	-0,029	0,025	0,045	-0,024	-0,070	0,047	-0,038	-0,079
	(0,049)	(0,070)	(0,052)	(0,084)	(0,047)	(0,083)	(0,091)	(0,026)	(0,030)***
Novatrices	0,012	0,029	-0,013	-0,024	0,001	-0,022	-0,022	0,010	0,040
	(0,013)	(0,015)*	(0,009)	(0,016)	(0,011)	(0,016)	(0,016)	(0,010)	(0,012)***
Novatrices (statut inconnu)	0,048	0,068	0,023	0,145	0,018	0,023	0,095	0,022	0,008

	Accès au foncier	Règlementations douanières	Telecom	Electricité	Transport	Taux d'imposition	Admin fiscale	Règlementations du travail	Qualifications et éducation
	(0,014)***	(0,016)***	(0,010)**	(0,017)***	(0,012)	(0,019)	(0,018)***	(0,010)**	(0,013)
Novatrices et MAD échantillon = 1	0,034	0,017	0,004	0,092	0,066	0,037	0,064	-0,004	0,025
	(0,061)	(0,069)	(0,037)	(0,070)	(0,067)	(0,073)	(0,073)	(0,035)	(0,049)
Proportion d'autres contraintes citées comme problème majeur	0,464	0,875	0,325	0,731	0,449	1,264	1,282	0,316	0,440
	(0,017)***	(0,022)***	(0,012)***	(0,023)***	(0,015)***	(0,028)***	(0,027)***	(0,012)***	(0,016)***
Articles de sports	0,058	-0,113		-0,063		-0,278	-0,265		-0,068
	(0,078)	(0,075)		(0,071)		(0,067)***	(0,037)***		(0,056)
Papier et MAD échantillon = 1	0,137	-0,109		-0,172	0,044	0,145	-0,055		-0,120
	(0,229)	(0,099)		(0,114)	(0,165)	(0,262)	(0,195)		(0,029)***
Observations	9502	9021	9956	10054	10000	10009	9965	9514	9957

Erreurs standard entre parenthèses / * significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

8. Bibliographie

Cling J-P., Razafindrakoto M., and Roubaud F. (2007), "Export Processing Zones in Madagascar: The impact of the dismantling of clothing quotas on employment and labour standards", DIAL Working Paper, DT/2007-06, Paris.

Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., and Shleifer, A. (2004), "The regulation of labor", Quarterly journal of economics, pp. 1339-1382.

Gauthier E., and Reinikka T. (2006), "Shifting tax burdens through exemptions and evasion: an empirical investigation of Uganda", Journal of African Economies, vol. 1, no. 3, pp. 373-398.

Haltiwanger, J., Scarpetta, S., and Schweiger, H. (2006), "Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations", IZA Discussion Papier 2450. Institute for the Study of Labor. Bonn.

IMF (2007), IMF Country Report No. 07/236.

Micco, A., and Pagés, C. (2006), "The economic effects of employment protection laws", IZA Discussion Papier 2433. Institute for the Study of Labor. Bonn.

Pierre, G. and Scarpetta, S. (2006), "Employment protection: Do firms' perceptions match with legislation?" *Economics Letters*, Volume 90, Issue 3, Pages 328-334.

Pagés, C., Pierre, G., and Scarpetta, S. (2007), "Job Creation in Latin America and the Caribbean. Recent trends and the policy challenges", mimeo, The World Bank.

Shah, M., Habyarimana, J., Cotton, L., and Rossignol, I. (2005), "Madagascar. Evaluation du climat des investissements", World Bank report # 35196.

Stifel et al. (2007), "Assessing labor market conditions in Madagascar, 2001-2005", mimeo, The World Bank.

World Bank (2005), Enhancing Job Opportunities. Eastern Europe and the Former Soviet Union, the World Bank.

World Bank (2007), "Madagascar. The role of employment and earnings for shared growth", World Bank.

Annexe 1: Méthodologie des Enquêtes auprès des entreprises
(Tiré du site web de la Banque Mondiale)

Qui mènent les enquêtes ?
Des sous-traitants privés mènent les Enquêtes auprès des Entreprises au nom de la Banque Mondiale. Bien que l'Unité d'Analyse d'Entreprise (UAE) recueille le soutien et les suggestions des gouvernements et des autorités locales, la confidentialité des données à tous niveaux est nécessaire pour assurer le plus haut degré de participation, d'intégrité et de confiance dans la qualité des données. Pour cette raison, l'UAE engage des sous-traitants privés plutôt que des agences gouvernementales, des associations, ou des organisations rattachées au gouvernement pour collecter les données. Les enquêtes sont en général conduites en coopération avec les associations d'entreprises et les organismes gouvernementaux de promotion de la création d'emplois et de croissance économique, mais la confidentialité n'est jamais compromise.

Qui est enquêté ?
Le formulaire d'enquête est complété par les directeurs généraux, les responsables financiers, les responsables des ressources humaines et d'autres cadres de la société. Au cœur de l'Enquête se trouve l'enquête principale, qui est intégrée à l'étude du secteur industriel et des services. Certaines études sont étendues afin d'inclure des modules spécialisés (ressources humaines, formations, et tourisme, par exemple) et personnalisés selon les besoins du pays.

Structure des enquêtes:
L'enquête principale est organisée en deux parties : la première étudie les opinions des dirigeants sur les principales contraintes de l'environnement des affaires. La seconde se concentre sur les mesures de la productivité et est souvent effectuée avec l'aide du chef comptable ou du responsable des ressources humaines.

Les enquêtes sur les entreprises sont effectuées parmi les entreprises légalement enregistrées et suivent une méthodologie d'échantillonnage aléatoire stratifié. Un petit nombre de sous-échantillons sectoriels sont inclus pour donner des mesures de la productivité qui peuvent être comparées aux mêmes secteurs dans d'autres pays. Vu que la distribution des établissements dans la plupart des pays est surtout composée de PME, les enquêtes suréchantillonnent les grandes entreprises. Les tailles des échantillons pour les enquêtes récentes vont de 250 à 1000 entreprises.

Echantillonnage et pondérations :
Les enquêtes sur les entreprises ont été menées suivant un échantillonnage aléatoire simple ou un échantillonnage aléatoire stratifié. Pour un échantillonnage aléatoire simple, tous les membres de la population ont la même probabilité d'être choisis et aucune pondération des observations n'est nécessaire. Pour un échantillonnage aléatoire stratifié, toutes les unités de populations sont groupées dans des groupes homogènes et on fait un échantillonnage aléatoire simple parmi chaque groupe. Cette méthode permet d'obtenir des estimations pour chacune des strates avec un niveau de précision adéquat, tandis que les estimations sur la population total peuvent aussi être calculées en pondérant chacune des observations. Les pondérations tiennent compte des différentes probabilités de sélection dans les différentes strates. Sous certaines conditions, la précision des estimations lors d'un échantillonnage aléatoire stratifié sera meilleure que lors d'un échantillonnage aléatoire simple (des erreurs standards moins élevées pourraient résulter de la procédure d'estimation).

Annexe 2: Définitions des indicateurs "Doing Business"

Rigidité de l'indicateur d'emploi

La rigidité de l'indicateur d'emploi est la moyenne de trois sous-indices: un indicateur de difficulté de recrutement, un indece des heures (de travail) et un indicateur de difficulté de licenciement. Tous les sous-indicateurs possèdent plusieurs composantes et tous ont une valeur entre 0 et 100, les valeurs plus élevées indiquant une règlementation plus rigide.

L'*indicateur de difficulté de recrutement* mesure (i) si les contrats à durée déterminée ne peuvent être utilisés que pour des tâches temporaires ; (ii) la durée cumulative maximale des contrats à durée déterminée ; et (iii) le ratio de salaire minimum pour un stage ou un premier emploi par rapport à la valeur ajoutée moyenne par employé. Un pays obtient une note de « 1 » si les contrats à durée déterminée ne peuvent être utilisés que pour des tâches temporaires, et une note de « 0 » s'ils peuvent être utilisés pour d'autres tâches. Une note de « 1 » est donnée si la durée cumulative maximale des contrats est de moins de 3 ans ; « 0,5 » si elle est comprise entre 3 et 5 ans ; et 0 si les contrats durent 5 ans ou plus. Enfin, une note de "1" est donnée si le ratio du salaire minimum par rapport à la valeur ajoutée moyenne par employé est supérieur ou égal à 0,75 ; « 0,67 » pour un ratio supérieur ou égal à 0,50 et inférieur à 0,75 ; « 0,33 » pour un ratio supérieur ou égal à 0,25 et inférieur à 0,50 ; et « 0 » pour un ratio inférieur à 0,25.

L'*indicateur de la rigidité des heures* contient 5 composantes : (i) si le travail de nuit n'est pas sujet à restriction ; (ii) si le travail les weekends n'est pas sujet à restriction ; (iii) si la semaine de travail peut durer 5,5 jours ; (iv) si la semaine de travail peut être rallongée à 50 heures ou plus (y compris les heures supplémentaires) pour 2 mois dans l'année ; et (v) si les congés payés sont de 21 jours ou en dessous. Pour chacune de ces questions, si la réponse est « non », le pays obtient la note « 1 » ; sinon, le score est de « 0 ».

L'*indicateur de difficulté de licenciement* contient 8 composantes : (i) si le licenciement n'est pas autorisé comme base de rupture de contrat avec un employé ; (ii) si l'employeur doit notifier une tierce partie (comme une agence gouvernementale) pour licencier un employé ; (iii) si l'employeur doit notifier une tierce partie pour licencier un groupe de 25 employés ; (iv) si l'employeur a besoin de l'approbation d'une tierce partie pour licencier un employé ; (v) si l'employeur a besoin de l'approbation d'une tierce partie pour licencier un groupe de 25 employés ; (vi) si la loi exige que l'employeur considère des options de réembauche ou de recyclage avant le licenciement ; (vii) si des règles de priorité s'appliquent aux licenciement ; et (viii) si des règles de priorité s'appliquent pour la réembauche. Pour la première question, une réponse « oui » pour les travailleurs de toute catégorie salariale donne un score de 10 et signifie que le reste des questions ne s'appliquent plus. Un « oui » pour la question (iv) donne une note de 2. Pour toute autre question, si la réponse est « oui », on donne une note de 1 ; sinon, on donne 0. Les questions (i) et (iv), étant les règles les plus strictes, ont plus de poids dans l'établissement de l'indicateur.

Coût du travail non salarié

L'*Indicateur du coût du travail non salarié* mesure tous les paiements de sécurité sociale (dont les fonds de retraite ; les assurances maladie, maternité et santé ; les accidents de travail ; les allocations familiales et d'autres contributions obligatoires) et les impôts sur la masse salariale relatifs au recrutement d'un employé durant l'année fiscale 2005. Le coût est exprimé en pourcentage du salaire du travailleur.

Coût de licenciement

L'indicateur du coût de licenciement mesure le coût des licenciements avec préavis, des indemnités de licenciement et les pénalités à payer quand on licencie un employé, exprimé en salaire hebdomadaire. Un mois est considéré come 4 semaines et 1/3.

Cette méthodologie a été élaborée dans Botero et al. (2004) et est adoptée ici avec de petits changements.

Ces définitions sont tirées du site web du Doing Business (http://www.doingbusiness.org).

Annexe 3: Construction des indicateur de la législation sur la protection de l'emploi

Les indicateur sont calculés à partir de données brutes tirées de la base de données *Doing Business (2005)*. Toutes les variables vont de 0 à 1. Elles sont soit de modèle 0-1 (non/oui), soit normalisées dans l'échantillon. Les variables pour lesquelles les valeurs supérieures (x) représentent des règlementations plus souples sont normalisées selon la formule : $x_N = 1 - (\frac{x - \min(x_E)}{(\max(x_E) - \min(x_E)}$) tandis que les variables pour lesquelles les valeurs supérieures représentent des règlementations plus strictes sont normalisées selon la formule suivante : $x_N = 1 - \frac{(\max(x_E) - x)}{(\max(x_E) - \min(x_E))}$

Où « $x_{N\,}$» est la valeur normalisée, « max (x_E) » est la valeur maximale que la variable prend sur le nombre total de pays. Les valeurs de l'indicateur qui en résultent pour les 44 pays de notre échantillon d'estimation sont représentées dans le Tableau A1 ci-dessous.

L'*indicateur pondéré d'emploi régulier* est établi à partir des variables brutes, de la manière suivante (pondération entre parenthèses) :

Procédures (1/2)	L'employeur doit-il notifier une tierce partie avant de licencier un employé ? (1/6)
	L'employeur a-t-il besoin de l'approbation d'une tierce partie pour licencier un employé? (1/6)
	La loi oblige-t-elle le recyclage ou le remplacement avant le licenciement ? (1/6)
	Des règles de priorité s'appliquent-elles aux licenciements ou aux chômages techniques ? (1/6)
	Des règles de priorité s'appliquent-elles la réembauche ? (1/6)
	Est ce que le licenciement est une base "équitable" pour le renvoi ? (1/6)
Coûts de licenciement (1/2)	Période de préavis légal obligatoire pour le licenciement (nombre de semaines) après 20 ans de services en continu ? normalisée (1/2)
	Indemnités de licenciement en nombre de mois où l'on doit payer un plein salaire après 20 ans de services en continu ? normalisée (1/2)

L'*indicateur de régulation de l'emploi temporaire* est égal à la moyenne simple des variables suivantes :

Les CDD ne sont-ils autorisés que pour des tâches à durée déterminée?
Quelle est la durée maximale des CDD (en mois) ? Normalisé

Enfin, l'*indicateur général de régulation de l'emploi* est la moyenne simple des indicateurs d'emploi régulier et temporaire.

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
ARWPS 1	Progress in Public Expenditure Management in Africa: Evidence from World Bank Surveys	January 1999	C. Kostopoulos
ARWPS 2	Toward Inclusive and Sustainable Development in the Democratic Republic of the Congo	March 1999	Markus Kostner
ARWPS 3	Business Taxation in a Low-Revenue Economy: A Study on Uganda in Comparison with Neighboring Countries	June 1999	Ritva Reinikka Duanjie Chen
ARWPS 4	Pensions and Social Security in Sub-Saharan Africa: Issues and Options	October 1999	Luca Barbone Luis-A. Sanchez B.
ARWPS 5	Forest Taxes, Government Revenues and the Sustainable Exploitation of Tropical Forests	January 2000	Luca Barbone Juan Zalduendo
ARWPS 6	The Cost of Doing Business: Firms' Experience with Corruption in Uganda	June 2000	Jacob Svensson
ARWPS 7	On the Recent Trade Performance of Sub-Saharan African Countries: Cause for Hope or More of the Same	August 2000	Francis Ng and Alexander J. Yeats
ARWPS 8	Foreign Direct Investment in Africa: Old Tales and New Evidence	November 2000	Miria Pigato
ARWPS 9	The Macro Implications of HIV/AIDS in South Africa: A Preliminary Assessment	November 2000	Channing Arndt Jeffrey D. Lewis
ARWPS 10	Revisiting Growth and Convergence: Is Africa Catching Up?	December 2000	C. G. Tsangarides
ARWPS 11	Spending on Safety Nets for the Poor: How Much, for How Many? The Case of Malawi	January 2001	William J. Smith
ARWPS 12	Tourism in Africa	February 2001	Iain T. Christie D. E. Crompton
ARWPS 13	Conflict Diamonds	February 2001	Louis Goreux
ARWPS 14	Reform and Opportunity: The Changing Role and Patterns of Trade in South Africa and SADC	March 2001	Jeffrey D. Lewis
ARWPS 15	The Foreign Direct Investment Environment in Africa	March 2001	Miria Pigato
ARWPS 16	Choice of Exchange Rate Regimes for Developing Countries	April 2001	Fahrettin Yagci
ARWPS 18	Rural Infrastructure in Africa: Policy Directions	June 2001	Robert Fishbein

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
ARWPS 19	Changes in Poverty in Madagascar: 1993-1999	July 2001	S. Paternostro J. Razafindravonona David Stifel
ARWPS 20	Information and Communication Technology, Poverty, and Development in sub-Sahara Africa and South Asia	August 2001	Miria Pigato
ARWPS 21	Handling Hierarchy in Decentralized Settings: Governance Underpinnings of School Performance in Tikur Inchini, West Shewa Zone, Oromia Region	September 2001	Navin Girishankar A. Alemayehu Yusuf Ahmad
ARWPS 22	Child Malnutrition in Ethiopia: Can Maternal Knowledge Augment The Role of Income?	October 2001	Luc Christiaensen Harold Alderman
ARWPS 23	Child Soldiers: Preventing, Demobilizing and Reintegrating	November 2001	Beth Verhey
ARWPS 24	The Budget and Medium-Term Expenditure Framework in Uganda	December 2001	David L. Bevan
ARWPS 25	Design and Implementation of Financial Management Systems: An African Perspective	January 2002	Guenter Heidenhof H. Grandvoinnet Daryoush Kianpour B. Rezaian
ARWPS 26	What Can Africa Expect From Its Traditional Exports?	February 2002	Francis Ng Alexander Yeats
ARWPS 27	Free Trade Agreements and the SADC Economies	February 2002	Jeffrey D. Lewis Sherman Robinson Karen Thierfelder
ARWPS 28	Medium Term Expenditure Frameworks: From Concept to Practice. Preliminary Lessons from Africa	February 2002	P. Le Houerou Robert Taliercio
ARWPS 29	The Changing Distribution of Public Education Expenditure in Malawi	February 2002	Samer Al-Samarrai Hassan Zaman
ARWPS 30	Post-Conflict Recovery in Africa: An Agenda for the Africa Region	April 2002	Serge Michailof Markus Kostner Xavier Devictor
ARWPS 31	Efficiency of Public Expenditure Distribution and Beyond: A report on Ghana's 2000 Public Expenditure Tracking Survey in the Sectors of Primary Health and Education	May 2002	Xiao Ye S. Canagaraja
ARWPS 33	Addressing Gender Issues in Demobilization and Reintegration Programs	August 2002	N. de Watteville

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
ARWPS 34	Putting Welfare on the Map in Madagascar	August 2002	Johan A. Mistiaen Berk Soler T. Razafimanantena J. Razafindravonona
ARWPS 35	A Review of the Rural Firewood Market Strategy in West Africa	August 2002	Gerald Foley P. Kerkhof, D. Madougou
ARWPS 36	Patterns of Governance in Africa	September 2002	Brian D. Levy
ARWPS 37	Obstacles and Opportunities for Senegal's International Competitiveness: Case Studies of the Peanut Oil, Fishing and Textile Industries	September 2002	Stephen Golub Ahmadou Aly Mbaye
ARWPS 38	A Macroeconomic Framework for Poverty Reduction Strategy Papers : With an Application to Zambia	October 2002	S. Devarajan Delfin S. Go
ARWPS 39	The Impact of Cash Budgets on Poverty Reduction in Zambia: A Case Study of the Conflict between Well Intentioned Macroeconomic Policy and Service Delivery to the Poor	November 2002	Hinh T. Dinh Abebe Adugna Bernard Myers
ARWPS 40	Decentralization in Africa: A Stocktaking Survey	November 2002	Stephen N. Ndegwa
ARWPS 41	An Industry Level Analysis of Manufacturing Productivity in Senegal	December 2002	Professor A. Mbaye
ARWPS 42	Tanzania's Cotton Sector: Constraints and Challenges in a Global Environment	December 2002	John Baffes
ARWPS 43	Analyzing Financial and Private Sector Linkages in Africa	January 2003	Abayomi Alawode
ARWPS 44	Modernizing Africa's Agro-Food System: Analytical Framework and Implications for Operations	February 2003	Steven Jaffee Ron Kopicki Patrick Labaste Iain Christie
ARWPS 45	Public Expenditure Performance in Rwanda	March 2003	Hippolyte Fofack C. Obidegwu Robert Ngong
ARWPS 46	Senegal Tourism Sector Study	March 2003	Elizabeth Crompton Iain T. Christie
ARWPS 47	Reforming the Cotton Sector in SSA	March 2003	Louis Goreux John Macrae
ARWPS 48	HIV/AIDS, Human Capital, and Economic Growth Prospects for Mozambique	April 2003	Channing Arndt

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
ARWPS 49	Rural and Micro Finance Regulation in Ghana: Implications for Development and Performance of the Industry	June 2003	William F. Steel David O. Andah
ARWPS 50	Microfinance Regulation in Benin: Implications of the PARMEC LAW for Development and Performance of the Industry	June 2003	K. Ouattara
ARWPS 51	Microfinance Regulation in Tanzania: Implications for Development and Performance of the Industry	June 2003	Bikki Randhawa Joselito Gallardo
ARWPS 52	Regional Integration in Central Africa: Key Issues	June 2003	Ali Zafar Keiko Kubota
ARWPS 53	Evaluating Banking Supervision in Africa	June 2003	Abayomi Alawode
ARWPS 54	Microfinance Institutions' Response in Conflict Environments: Eritrea- Savings and Micro Credit Program; West Bank and Gaza – Palestine for Credit and Development; Haiti – Micro Credit National, S.A.	June 2003	Marilyn S. Manalo
AWPS 55	Malawi's Tobacco Sector: Standing on One Strong leg is Better than on None	June 2003	Steven Jaffee
AWPS 56	Tanzania's Coffee Sector: Constraints and Challenges in a Global Environment	June 2003	John Baffes
AWPS 57	The New Southern AfricanCustoms Union Agreement	June 2003	Robert Kirk Matthew Stern
AWPS 58a	How Far Did Africa's First Generation Trade Reforms Go? An Intermediate Methodology for Comparative Analysis of Trade Policies	June 2003	Lawrence Hinkle A. Herrou-Aragon Keiko Kubota
AWPS 58b	How Far Did Africa's First Generation Trade Reforms Go? An Intermediate Methodology for Comparative Analysis of Trade Policies	June 2003	Lawrence Hinkle A. Herrou-Aragon Keiko Kubota
AWPS 59	Rwanda: The Search for Post-Conflict Socio-Economic Change, 1995-2001	October 2003	C. Obidegwu
AWPS 60	Linking Farmers to Markets: Exporting Malian Mangoes to Europe	October 2003	Morgane Danielou Patrick Labaste J-M. Voisard
AWPS 61	Evolution of Poverty and Welfare in Ghana in the 1990s: Achievements and Challenges	October 2003	S. Canagarajah Claus C. Pörtner
AWPS 62	Reforming The Cotton Sector in Sub-Saharan	November 2003	Louis Goreux

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
	Africa: SECOND EDITION		
AWPS 63 (E)	Republic of Madagascar: Tourism Sector Study	November 2003	Iain T. Christie D. E. Crompton
AWPS 63 (F)	République de Madagascar: Etude du Secteur Tourisme	November 2003	Iain T. Christie D. E. Crompton
AWPS 64	Migrant Labor Remittances in Africa: Reducing Obstacles to Development Contributions	Novembre 2003	Cerstin Sander Samuel M. Maimbo
AWPS 65	Government Revenues and Expenditures in Guinea-Bissau: Casualty and Cointegration	January 2004	Francisco G. Carneiro Joao R. Faria Boubacar S. Barry
AWPS 66	How will we know Development Results when we see them? Building a Results-Based Monitoring and Evaluation System to Give us the Answer	June 2004	Jody Zall Kusek Ray C. Rist Elizabeth M. White
AWPS 67	An Analysis of the Trade Regime in Senegal (2001) and UEMOA's Common External Trade Policies	June 2004	Alberto Herrou-Arago Keiko Kubota
AWPS 68	Bottom-Up Administrative Reform: Designing Indicators for a Local Governance Scorecard in Nigeria	June 2004	Talib Esmail Nick Manning Jana Orac Galia Schechter
AWPS 69	Tanzania's Tea Sector: Constraints and Challenges	June 2004	John Baffes
AWPS 70	Tanzania's Cashew Sector: Constraints and Challenges in a Global Environment	June 2004	Donald Mitchell
AWPS 71	An Analysis of Chile's Trade Regime in 1998 and 2001: A Good Practice Trade Policy Benchmark	July 2004	Francesca Castellani A. Herrou-Arago Lawrence E. Hinkle
AWPS 72	Regional Trade Integration inEast Africa: Trade and Revenue Impacts of the Planned East African Community Customs Union	August 2004	Lucio Castro Christiane Kraus Manuel de la Rocha
AWPS 73	Post-Conflict Peace Building in Africa: The Challenges of Socio-Economic Recovery and Development	August 2004	Chukwuma Obidegwu
AWPS 74	An Analysis of the Trade Regime in Bolivia in2001: A Trade Policy Benchmark for low Income Countries	August 2004	Francesca Castellani Alberto Herrou-Aragon Lawrence E. Hinkle
AWPS 75	Remittances to Comoros- Volumes, Trends, Impact and Implications	October 2004	Vincent da Cruz Wolfgang Fendler Adam Schwartzman

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
AWPS 76	Salient Features of Trade Performance in Eastern and Southern Africa	October 2004	Fahrettin Yagci Enrique Aldaz-Carroll
AWPS 77	Implementing Performance-Based Aid in Africa	November 2004	Alan Gelb Brian Ngo Xiao Ye
AWPS 78	Poverty Reduction Strategy Papers: Do they matter for children and Young people made vulnerable by HIV/AIDS?	December 2004	Rene Bonnel Miriam Temin Faith Tempest
AWPS 79	Experience in Scaling up Support to Local Response in Multi-Country Aids Programs (map) in Africa	December 2004	Jean Delion Pia Peeters Ann Klofkorn Bloome
AWPS 80	What makes FDI work? A Panel Analysis of the Growth Effect of FDI in Africa	February 2005	Kevin N. Lumbila
AWPS 81	Earnings Differences between Men and Women in Rwanda	February 2005	Kene Ezemenari Rui Wu
AWPS 82	The Medium-Term Expenditure Framework: The Challenge of Budget Integration in SSA countries	April 2005	Chukwuma Obidegwu
AWPS 83	Rules of Origin and SADC: The Case for change in the Mid Term Review of the Trade Protocol	June 2005	Paul Brenton Frank Flatters Paul Kalenga
AWPS 84	Sexual Minorities, Violence and AIDS in Africa	July 2005	Chukwuemeka Anyamele Ronald Lwabaayi Tuu-Van Nguyen, and Hans Binswanger
AWPS 85	Poverty Reducing Potential of Smallholder Agriculture in Zambia: Opportunities and Constraints	July 2005	Paul B. Siegel Jeffrey Alwang
AWPS 86	Infrastructure, Productivity and Urban Dynamics in Côte d'Ivoire An empirical analysis and policy implications	July 2005	Zeljko Bogetic Issa Sanogo
AWPS 87	Poverty in Mozambique: Unraveling Changes and Determinants	August 2005	Louise Fox Elena Bardasi, Katleen V. Broeck
AWPS 88	Operational Challenges: Community Home Based Care (CHBC) forPLWHA in Multi-Country HIV/AIDS Programs (MAP) forSub-Saharan Africa	August 2005	N. Mohammad Juliet Gikonyo
AWPS 90	Kenya: Exports Prospects and Problems	September 2005	Francis Ng Alexander Yeats

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
AWPS 91	Uganda: How Good a Trade Policy Benchmark for Sub-Saharan-Africa	September 2005	Lawrence E. Hinkle Albero H. Aragon Ranga Krishnamani Elke Kreuzwieser
AWPS 92	Community Driven Development in South Africa, 1990-2004	October 2005	David Everatt Lulu Gwagwa
AWPS 93	The Rise of Ghana''s Pineapple Industry from Successful take off to Sustainable Expansion	November 2005	Morgane Danielou Christophe Ravry
AWPS 94	South Africa: Sources and Constraints of Long-Term Growth, 1970-2000	December 2005	Johannes Fedderke
AWPS 95	South Africa''s Export Performance: Determinants of Export supply	December 2005	Lawrence Edwards Phil Alves
AWPS 96	Industry Concentration in South African Manufacturing: Trends and Consequences, 1972-96	December 2005	Gábor Szalontai Johannes Fedderke
AWPS 97	The Urban Transition in Sub-Saharan Africa: Implications for Economic Growth and Poverty Reduction	December 2005	Christine Kessides
AWPS 98	Measuring Intergovernmental Fiscal Performance in South Africa Issues in Municipal Grant Monitoring	May 2006	Navin Girishankar David DeGroot T.V. Pillay
AWPS 99	Nutrition and Its determinants in Southern Ethiopia - Findings from the Child Growth Promotion Baseline Survey	July 2006	Jesper Kuhl Luc Christiaensen
AWPS 100	The Impact of Morbidity and Mortality on Municipal Human Resources and Service Delivery	September 2006	Zara Sarzin
AWPS 101	Rice Markets in Madagascar in Disarray: Policy Options for Increased Efficiency and Price Stabilization	September 2006	Bart Minten Paul Dorosh Marie-Hélène Dabat, Olivier Jenn-Treyer, John Magnay and Ziva Razafintsalama
AWPS 102	Riz et Pauvrete a Madagascar	Septembre 2006	Bart Minten
AWPS 103	ECOWAS- Fiscal Revenue Implications of the Prospective Economic Partnership Agreement with the EU	April 2007	Simplice G. Zouhon-Bi Lynge Nielsen
AWPS 104(a)	Development of the Cities of Mali Challenges and Priorities	June 2007	Catherine Farvacque-V. Alicia Casalis Mahine Diop Christian Eghoff

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
AWPS 104(b)	Developpement des villes Maliennes Enjeux et Priorites	June 2007	Catherine Farvacque-V. Alicia Casalis Mahine Diop Christian Eghoff
AWPS 105	Assessing Labor Market Conditions In Madagascar, 2001-2005	June 2007	David Stifel Faly H. Rakotomanana Elena Celada
AWPS 106	An Evaluation of the Welfare Impact of Higher Energy Prices in Madagascar	June 2007	Noro Andriamihaja Giovanni Vecchi
AWPS 107	The Impact of The Real Exchange Rate on Manufacturing Exports in Benin	November 2007	Mireille Linjouom
AWPS 108	Building Sector concerns into Macroeconomic Financial Programming: Lessons from Senegal and Uganda	December 2007	Antonio Estache Rafael Munoz
AWPS 109	An Accelerating Sustainable, Efficient and Equitable Land Reform: Case Study of the Qedusizi/Besters Cluster Project	December 2007	Hans P. Binswanger Roland Henderson Zweli Mbhele Kay Muir-Leresche
AWPS 110	Development of the Cites of Ghana – Challenges, Priorities and Tools	January 2008	Catherine Farvacque-Vitkovic Madhu Raghunath Christian Eghoff Charles Boakye
AWPS 111	Growth, Inequality and Poverty in Madagascar, 2001-2005	April 2008	Nicolas Amendola Giovanni Vecchi
AWPS 112	Labor Markets, the Non-Farm Economy and Household Livelihood Strategies in Rural Madagascar	April 2008	David Stifel
AWPS 113	Profile of Zambia's Smallholders: Where and Who are the Potential Beneficiaries of Agricultural Commercialization?	June 2008	Paul B. Siegel
AWPS 114	Promoting Sustainable Pro-Poor Growth in Rwandan Agriculture: What are the Policy Options?	June 2008	Michael Morris Liz Drake Kene Ezemenary Xinshen Diao
AWPS 115	The Rwanda Industrial and Mining Survey (RIMS), 2005 Survey Report and Major Findings	June 2008	Tilahun Temesgen Kene Ezemenari Louis Munyakazi Emmanuel Gatera

Africa Region Working Paper Series			
Series #	**Title**	**Date**	**Author**
AWPS 116	Taking Stock of Community Initiatives in the Fight against HIV/AIDS in Africa: Experience, Issues, and Challenges	June 2008	Jean Delion Elizabeth Ninan
AWPS 117	Travaux publics à Haute Intensité de Main dOeuvre (HIMO) pour la Protection Sociale à Madagascar : Problèmes et Options de Politique	August 2008	Nirina H. Andrianjaka Annamaria Milazzo
AWPS 118 (a)	Madagascar : *De Jure* labor Regulations and Actual Investment Climate Constraints	August 2008	Gaelle Pierre
AWPS 118 (b)	Madagascar: Règlementations du travail *de jure* et contraintes réelles du climat des investissements	août 2008	Gaelle Pierre