

25 ans de politique d'insertion professionnelle de l'IH.SM

Jacqueline Razanoelisoa^{1*}, Christian Ralijaona¹, Man Wai Rabenevanana¹, Remanevy Edouard Mara¹, Eulalie Ranaivoson¹

1. Institut Halieutique et des sciences Marines, Université de Toliara, Rue Dr Rabesandratana HDD, BP 141, Toliara – 601, Madagascar

*Auteur correspondant : jakynoelisoa@gmail.com

RESUME

L'étude traite de la politique générale adoptée par l'équipe de l'IH.SM durant ses vingt-cinq années d'existence pour une meilleure employabilité des ses diplômés. La méthode utilisée consiste à l'identification et l'analyse des documents administratifs et pédagogiques ainsi que les documents de projet relatifs aux activités de formation et de recherche réalisées jusqu'à présent. Depuis sa création, l'IH.SM réalise une réforme quasi-permanente des programmes pédagogiques suivant l'évolution incessante du contexte de l'économie mondiale et de la politique nationale dans le souci de l'adéquation de la formation aux nouveaux emplois. C'est ainsi que l'Institut offre une gamme relativement variée de filières, allant de la formation académique proprement dite (Maîtrise, DEA et Doctorat) à la formation professionnelle (Techniciens supérieurs de pêche, d'aquaculture et de contrôle de qualité, Cadres biologistes, en crevetticulture, Managers de conservation en APM), en passant par la formation professionnalisante (Licence, Ingénieurs Halieutes), aux jeunes étudiants qui sont attirés par le domaine marin et côtier, à la l'exploitation, la valorisation et la gestion des ressources halieutiques. L'évaluation de la pertinence de cette politique de l'insertion professionnelle a été réalisée à partir des enquêtes des diplômés. Au total, 85% des formés ont été contactés. Le taux d'insertion professionnelle des diplômés est relativement élevé, (74%), avec un chiffre légèrement plus élevé chez les hommes (77%) que chez les femmes (69%). Selon les domaines de formation, 83% des diplômés travaillent dans des secteurs en relation avec leurs domaines de formation qui sont orientés généralement vers la pêche, l'aquaculture, la qualité de l'eau et des produits, et l'environnement. De plus, les hommes sont beaucoup plus casés (88%) que les femmes (73%). Par rapport au secteur d'emploi, on a constaté une légère hausse chez les hommes au niveau du secteur public (58%) par rapport au secteur privé (40%), alors que la situation est plus ou moins semblable dans les deux cas chez les femmes avec des taux respectifs de 46% et 45%

Mot clés : employabilité, insertion professionnelle, adéquation formation/emploi, IHSM, enseignement supérieur

INTRODUCTION

Tout système éducatif a pour principal objectif de préparer les diplômés et formés du système au marché de l'emploi, autrement dit à permettre à chaque individu de mener une vie digne et

respectable durablement grâce à une activité indépendante ou à la création de leur propre entreprise. De ce fait, chaque diplômé et formé pourrait mettre ses compétences au service du développement socio-économique et culturel.

Au niveau de l'enseignement supérieur, le phénomène du chômage et/ou du sous-emploi des diplômés est de plus en plus répandu et commun à plusieurs pays quel que soit leur niveau de développement économique et social. Les problèmes se traduisent par (i) l'insuffisance d'opportunités d'emplois offerts aux jeunes diplômés, (ii) l'accès à l'insertion professionnelle, (iii) l'allongement de la durée de l'insertion professionnelle et (iv) surtout l'adéquation de la formation au métier occupé. En effet, l'employabilité des jeunes diplômés est liée, non seulement, à l'acquisition des connaissances théoriques et techniques, mais surtout au renforcement de la professionnalisation et le développement des compétences. Afin de résoudre en partie ces problèmes, l'Institut Halieutique et des Sciences Marines de l'Université de Toliara, dès le début de ses activités, a orienté sa politique globale, en matière de formation et de recherche, vers la satisfaction des besoins des utilisateurs potentiels (administration, entreprises privées et publiques, ONG etc...) en identifiant conjointement les compétences à développer.

La présente étude analyse la situation de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sortant de l'IH.SM et qui a pour objectif d'améliorer les stratégies de leur insertion professionnelle, laquelle va apporter plus de rayonnement et de meilleurs résultats pour les diplômés et surtout pour une meilleure efficacité externe de l'institution. Les objectifs spécifiques consistent à (i) décrire la politique en termes d'insertion professionnelle de l'IH.SM durant son existence, (ii) connaître le statut professionnel des formés aboutissant à l'analyse du taux d'insertion professionnelle des diplômés. Cette analyse permettra à la fin de proposer des axes d'amélioration pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés, en se référant à la Stratégie Nationale de l'Enseignement Supérieur (SNES 2030).

MATERIEL ET METHODES

La démarche retenue repose sur la revue de la littérature pour cerner les concepts clés liés au

domaine de l'étude; la consultation de tous documents susceptibles de contenir les informations utiles (documents pédagogiques, documents des projets, registres d'inscription et de notes, etc...), l'inventaire des noms de tous les diplômés de l'Institut et enfin la collecte des informations relatives à leur situation professionnelle. La collecte des données (situation professionnelle ou académique de l'enquêté, son contact téléphonique et son adresse email) se réalise par différents moyens : appels téléphoniques, recherche sur internet et/ou sur face book.

La collecte des données, effectuées durant trois ans (de 2016 à 2018), a permis au total de contacter 647 sortants diplômés et formés (soit 85% des diplômés et ceux ayant obtenu des certificats) qui ont bien voulu prendre part à notre étude en répondant au questionnaire. Cet échantillon peut être considéré comme représentatif de l'ensemble des « *IH.SMois* ».

RESULTATS

Définition des concepts clés

L'insertion professionnelle a été définie comme l'entrée dans la vie active, marquée par le changement d'utilisation du temps par l'individu dès lors qu'il en consacre une partie au travail marchand ou à la recherche d'un emploi (Vincent, 1982), ou le résultat du processus d'intégration sociale des individus (Pirou, 2004) et enfin comme le passage réussi entre la formation et la vie active (Fournier et Monette, 2000).

Selon le Bureau International du Travail, est considéré comme emploi, tout travail rémunéré ne serait-ce qu'une heure de temps au cours d'une période de référence spécifiée (un jour, une semaine, un mois) (Olivier et al., 2013). L'obtention d'un emploi fait appel aux exigences qui permettent de remplir adéquatement l'emploi : c'est-à-dire les aptitudes, les connaissances, les compétences. L'auto-emploi met un accent sur la dimension réflexive où l'employé et l'employeur désignent une même personne physique. On désigne également l'auto-emploi à travers les

expressions de «travail indépendant» ou de «travail autonome».

L'employabilité est la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, afin de réaliser de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a de soi et dépend aussi des connaissances, des qualifications, des comportements qu'on a de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur.

La formation est l'action de se doter de moyens pour permettre l'acquisition de savoir par une personne ou un groupe, dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donné en vue d'atteindre un objectif (Perret, 2007) ». C'est un ensemble de connaissances théoriques, de savoir-faire et des attitudes qui rendent une personne apte à exercer une occupation, un métier ou une profession.

Politiques d'insertion professionnelle de l'IHSM

Bon nombre d'entrepreneurs se plaignent du manque et/ou de l'insuffisance de compétences des sortants de l'enseignement supérieur à maîtriser un domaine dans lequel ils ont été recrutés. Selon l'Association Malgache des Directeurs de Ressources Humaines d'Entreprises (AmDRHe), 30% des emplois qualifiés ne sont pas attribués, faute de compétences. L'inadéquation du cursus de formation dispensé par rapport aux besoins des entreprises a été maintes fois soulignée par les responsables des entreprises. Afin d'assurer une meilleure employabilité, l'IHSM, avec l'appui de plusieurs partenaires techniques et financiers, n'a cessé de réorienter son cursus de formation et le contenu du programme pédagogique selon les bassins de l'emploi. C'est ainsi que divers types de formations ont été créées au sein de l'institut afin d'assurer une meilleure employabilité des jeunes formés.

Réorientation des offres de formation (filiale et programme) pour une meilleure adéquation de la formation aux besoins du monde du travail.

Depuis les années 80, l'Océanographie constitue l'un des pôles des études supérieures et de

recherche de la Station Marine de l'Université de Toliara. La maîtrise en Océanographie générale fut ainsi la première formation implantée en 1980, suivie du DEA en 1982, et de Doctorat en Océanologie Appliquée en 1986, lesquels ont attiré des étudiants des établissements des Faculté des Sciences de toutes les universités malgaches (Antananarivo, Mahajanga, et Toliara) désirant se spécialiser dans les sciences marines. Le cursus académique ainsi que les programmes de formation dispensé en matière d'Océanologie, depuis sa création jusqu'à la fin des années 90, a été mis en place pour répondre essentiellement à des besoins identifiés à cette époque qui sont les cadres supérieurs de l'administration (enseignement supérieur, recherche scientifique, éducation nationale, pêche-aquaculture-environnement marin). Avec le gel de recrutement des agents de l'état (Programme d'Ajustement Structurel), les sortants de l'IHSM ont éprouvé des difficultés à trouver un emploi permanent correspondant à leur qualification. Devant cette situation, différents amendements du programme de formation ont été apportés, soit individuellement par les enseignants, soit collectivement par le collège des enseignants, en vue de mieux répondre aux demandes formulées par les acteurs de secteur de la pêche, de l'aquaculture et de l'environnement. On cite, à titre d'exemple, les nouvelles orientations apportées par les unités de valeur de Microbiologie marine (au niveau maîtrise) et d'écologie microbienne (au niveau DEA) pour former des techniciens supérieurs et des cadres qualifiés en contrôle de qualité des produits.

Dans le cadre de cette orientation citée supra, la formation des ingénieurs halieutes liée aux besoins des utilisateurs publics et/ou privés a démarré en 1986 avec le Projet PNUD/FAO/MAG/84/002 par la création de l'Unité de Formation Supérieure Halieutique (UFSH) selon le décret N° 86-242 du 06 avril 1986. Par la suite, la fusion de trois entités que sont la Station Marine de Toliara (créée en 1961), la filière Océanologie (en 1980) et la filière Halieutique (UFSH, 1986) a permis le renforcement de ses compétences en matière de formation en sciences marines et halieutiques par la création, en

1992, de l'Institut Halieutique et des Sciences Marines (IHSM) selon le décret n° 92-1026 du 09/12/1992.

En outre, l'étude sur les besoins en personnel au niveau de l'administration et des sociétés de pêche et d'aquaculture réalisée en 1996 par l'équipe de l'IHSM a révélé la nécessité de former des techniciens supérieurs pour épauler les cadres halieutes. Par ailleurs, l'embargo décrété par l'Union européenne sur l'exportation des produits halieutiques de Madagascar en 1997 a éveillé chez les responsables des sociétés exportatrices la nécessité de recruter en urgence des cadres et techniciens supérieurs dans cette branche d'activité. C'est ainsi qu'a été mise en place en 1997 la formation professionnalisante de Technicien Supérieur de la Mer et du Littoral avec l'appui financier et technique du Service de Coopération et d'Action Culturelle (SCAC) de l'Ambassade de France par le biais du Projet de Renforcement de l'Enseignement Supérieur (PRESUP).

La réussite de l'insertion professionnelle de ces diplômés (ingénieurs halieutes et techniciens supérieurs) et surtout le peu d'embauche proposé aux sortants de la formation académique a conduit l'institut à réorienter en 2000 la Maîtrise en Océanographie générale en Maîtrise des Sciences et Techniques de la mer et du littoral (MaST/ML). Cette dernière a pu être mise en place en 2002 grâce à l'appui financier de la Banque Mondiale à travers le Fonds d'Appui à l'Enseignement Supérieur (FADES). A partir de 2005, l'institut a progressivement basculé vers le système LMD.

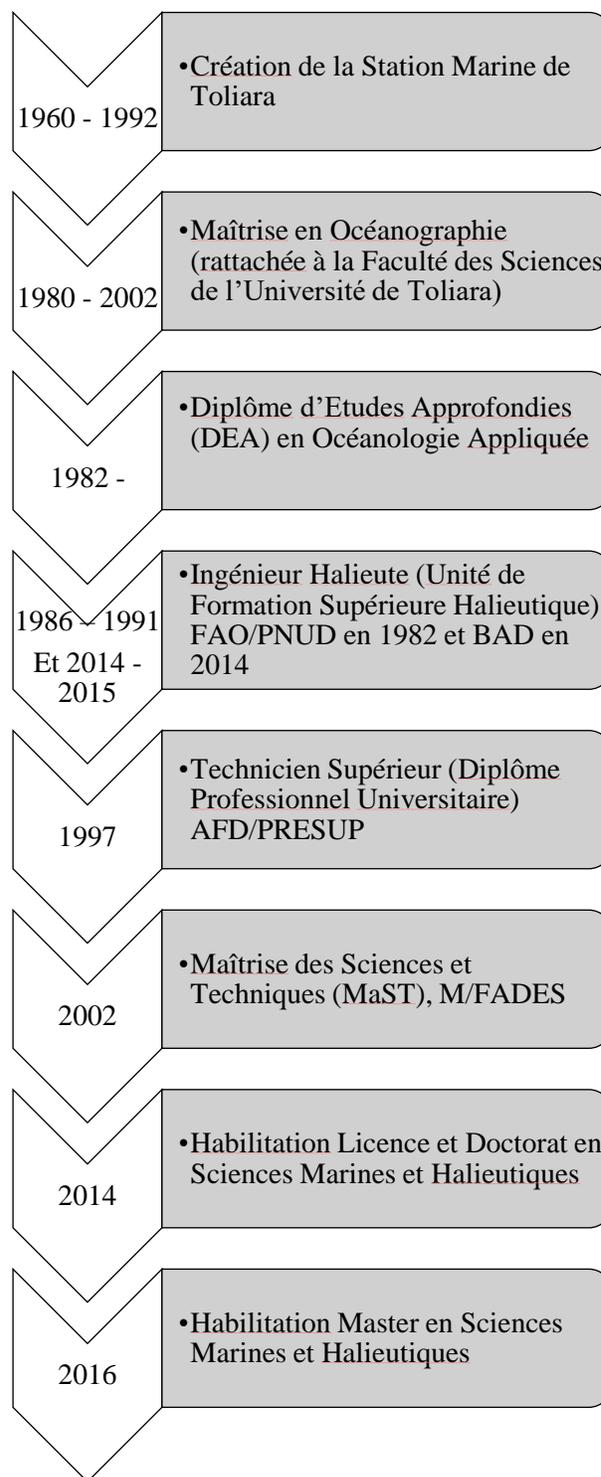


Figure 1: Les principales étapes de la réorientation de la formation diplômante à l'IHSM

Amélioration de la logistique pédagogique.

L'acquisition de connaissances nécessite un ensemble de ressources matérielles pédagogiques essentielles pour faciliter l'apprentissage. La mise à disposition des étudiants des ressources documentaires, du parc informatique et des laboratoires est une des exigences fondamentales pour pouvoir être compétitif et performant. Ainsi, différentes améliorations ont été réalisées dans le cadre de la logistique pédagogique par l'augmentation des laboratoires en salle et sur le terrain, l'achat du parc informatique, des équipements de plongée, divers matériels de laboratoire, et l'installation du réseau internet, la pratique par les enseignants de la technique d'enseignement actif orientée beaucoup plus vers la participation des étudiants. De plus, une structure administrative qu'est le conseil d'orientation (composé de représentant des entreprises et de membres de l'Institut) a été mise en place afin d'évaluer l'efficacité de la formation et de la réorienter, le cas échéant, en fonction des besoins des entreprises.

Développement de la formation professionnelle non diplômante. Hormis la formation académique initiale, l'IHSM a développé depuis 1994 la formation à la carte focalisée sur un domaine particulier sollicité par les entreprises. Cette formation a ciblé deux domaines principaux, à savoir l'aquaculture

(ayant touché la crevetticulture et l'algoculture), l'hygiène et la qualité des produits. L'aquaculture est une des branches d'activités qui pourvoit à une importante rentrée de devise pour le pays par le biais de l'élevage de crevettes. La réalisation de la formation des managers en aires protégées marines et côtières était également menée de 2006 à 2008 afin de se préparer à la politique du gouvernement malgache qui consiste à tripler la surface des aires protégées malagasy de 2004 à 2008.

Développement du partenariat. Le budget alloué à l'IHSM par le Conseil d'Administration de l'Université de Toliara, à partir de la subvention octroyée par le ministère de tutelle, ne couvre que le 1/10^{ème} de la totalité de ses dépenses. Devant ce fait, l'Institut a développé une politique de partenariat tout azimut, avec notamment le secteur public (différents départements ministériels), le secteur privé (industries de pêches et aquacoles comme PNB, AQUALMA, UNIMA, ACB, REFRIGEPECHE OUEST et EST, AQUAMEN, SOMAPECHE), les universités extérieures (France, La Réunion, Belgique, Norvège, Angleterre...), les organismes internationaux de développement et des ONG (IRD, JICA, ACDI, WCS, MNP, WWF, etc....) et surtout des bailleurs internationaux (Banque Mondiale, FAO, UNESCO /IOC, Fondation Mac Arthur).

Tableau 1 : Principaux partenaires de l'IHSM par rapport aux activités réalisées

| Période | Activités | Partenaires | Résultats |
|-------------|---|---------------------------------------|---|
| 1986-1992 | Formation des Ingénieurs Halieutes | PNU/FAO, ENSA Rennes | 50 Ingénieurs formés |
| 1997-2000 | Création de la filière Techniciens supérieurs | SCAC/PRESUP | Habilitation de la filière et amélioration de la logistique pédagogique |
| 2000-2005 | Réorientation de la Maitrise de recherche en Océanographie en Maitrise des Sciences Techniques de la Mer et du Littoral | BANQUE MONDIALE/MESupR eS-FADES | Habilitation du MaST/ML, logistique pédagogique améliorée |
| 1994-1997 | Formation de biologistes en crevetticulture | BM-CNFTP, AQUALMA, ACB, AQUAMEN | 44 Biologistes formés |
| 1999-2000 | Formation de personnel en hygiène et qualité | BM-CNFTP, SOMAPECHE, COPEFRITO, MUREX | 180 personnels formés |
| 2006 à 2008 | Formation en Managers des Aires Protégées Marines et Côtières | Mac Arthur et MNP | Logistique pédagogique améliorée 35 Managers en APMC formés |

| | | | | |
|------------------|---|--|--|-------------|
| 2010 à 2015 | Pôle de Formation Spécialisé en Ecotourisme et Biomanagement | CUD Belgique-ULB | Logistique améliorée 100 Biomanageurs formés 36 Techniciens formés | pédagogique |
| A partir de 2010 | Formation de Techniciens en algoculture et holothuriculture Création du CNDO pour la formation et la recherche | COPEFRITO UNESCO/IOC | Acquisition d'une antenne parabolique pour le stockage des Données physico-chimiques et biologiques marines et côtières Matériels de mesure, verreries, milieux de culture renforcés 10 DEA et 3 docteurs produits | |
| 2003 à 2008 | Recherche sur les Sciences Environnementales | NORAD, organismes décentralisés | Infrastructures (écloserie, bassins) créés 2 docteurs spécialistes, plus de 10 DEA produits Maitrise parfaite de la filière- →création de l'IOT | |
| 1994 - 2002 | Recherche sur l'Elevage de concombre de mer <i>Holothuria scabra</i> | Université Libre de Bruxelles, Université Mons de Belgique | | |

Insertion professionnelle des diplômés

Fort taux d'insertion professionnelle des diplômés. Les inventaires des cahiers de registre d'inscription et de relevés de notes de la Station Marine et de l'IHSM ont permis d'identifier que jusqu'en août 2018, environ 993 diplômés et 79 certificats ont été décernés à 765 individus (non inclus les formés du PFS), répartis en 66% d'hommes et 34% de femmes (Fig. 2). 85% (soit 649 sur 765) ont été joignables soit par contact direct, soit par voie téléphonique ou communication par mail (Tab.2). L'effectif reste à peu près le même pour les deux sexes.

Par rapport au nombre d'individus joignables, le taux d'insertion professionnelle des diplômés est relativement élevé, correspondant à 74%, avec un chiffre légèrement plus élevé chez les hommes (77%) que chez les femmes (69%) (Tab.3). Les 26% restants représentent des personnes qui se trouvent dans une situation intermédiaire correspondant majoritairement (à 86%) à des étudiants en cours d'étude (en M1 et M2, Doctorat), en attente de stage, en attente d'embauche immédiatement après l'obtention de leurs diplômes et/ou à une acceptation d'inscription en doctorat, et d'un petit nombre de personnes (16%) en attente de travail juste après l'obtention de leurs diplômes. De ce fait, le taux des diplômés inactifs est alors très faible (4% par rapport au total des diplômés ayant été contactés).

L'analyse de l'affectation des diplômés peut être analysée selon deux angles : par rapport aux

domaines de formation qui ont été proposés aux diplômés d'une part, et au secteur d'emploi d'autre part. Ainsi, selon les domaines de formation, on constate que dans l'ensemble, 83% des diplômés travaillent dans des secteurs en relation avec leurs domaines de formation qui sont orientés généralement vers la pêche, l'aquaculture, la qualité de l'eau et des produits, et l'environnement. De plus, on constate que les hommes sont beaucoup plus casés (88%, soit 290) que les femmes (73%, soit 108) (Fig.4). Il ressort de ces données que le contenu du programme de formation dispensé à l'IHSM est en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi, étant conçus en fonction de la demande des compétences sur le marché de l'emploi et révisés régulièrement par le conseil scientifique et le conseil d'orientation.

Par ailleurs, si on analyse par rapport au secteur d'emploi, on constate une légère hausse chez les hommes au niveau du secteur public (58%) par rapport au secteur privé (40%), alors que la situation est plus ou moins semblable chez les femmes avec un taux respectif de 46% et 45% (Fig.5). De plus, on assiste à une minorité représentée par quelques individus opérant individuellement sous forme de consultance observée surtout chez les hommes, ou par l'ouverture d'un établissement multiservice chez les femmes et rarement par la création de son entreprise.

Dans l'ensemble, un taux non négligeable (14%, soit au nombre de 55) des fonctionnaires fait

partie du corps des enseignants-chercheurs ou de chercheurs-enseignants au sein du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique au niveau duquel les fonctions exercées sont toujours en relation avec les sciences marines, l'halieutique et l'environnement.

L'analyse des postes permet de constater que beaucoup de diplômés (62% chez les hommes et 44% chez les femmes) occupent le rang de directeur et chef de service (Fig.6).

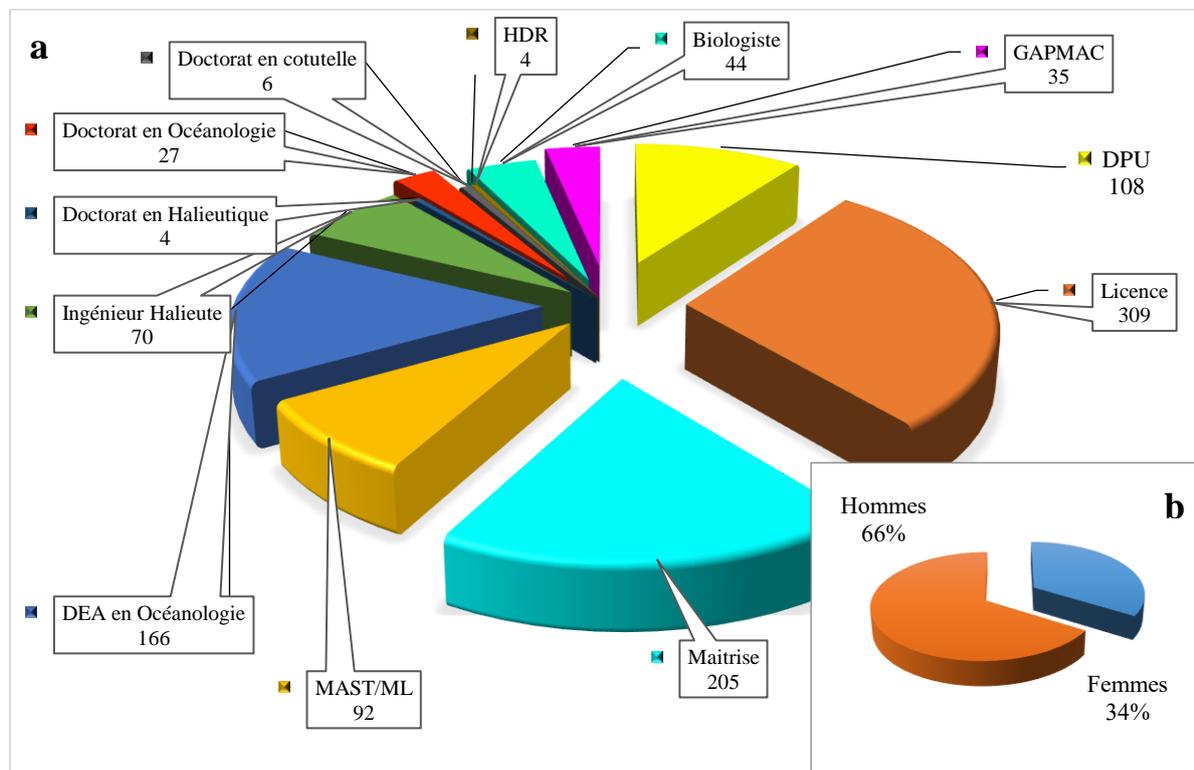


Figure 2: a. Répartition des sortants par type de diplôme et de certificat ; b. Répartition des diplômés selon le sexe

Tableau 2: Taux de réponse selon les jeunes diplômés

| | Joignables | | Injoignables | | Total Diplômés |
|------------------|------------|----|--------------|----|----------------|
| | Effectif | % | Effectif | % | |
| Hommes diplômés | 432 | 86 | 72 | 14 | 504 |
| Femmes diplômées | 217 | 83 | 44 | 17 | 261 |
| Total | 649 | 85 | 116 | 15 | 765 |

Tableau 3: Taux d'insertion professionnelle des diplômés

| Sexe | Joignables | Dans le secteur de la Formation | | En cours d'étude et en attente de travail | |
|--------|------------|---------------------------------|----|---|----|
| | | Effectif | % | Effectif | % |
| Hommes | 432 | 332 | 77 | 100 | 23 |
| Femmes | 215 | 149 | 69 | 66 | 31 |
| Total | 647 | 481 | 74 | 166 | 26 |

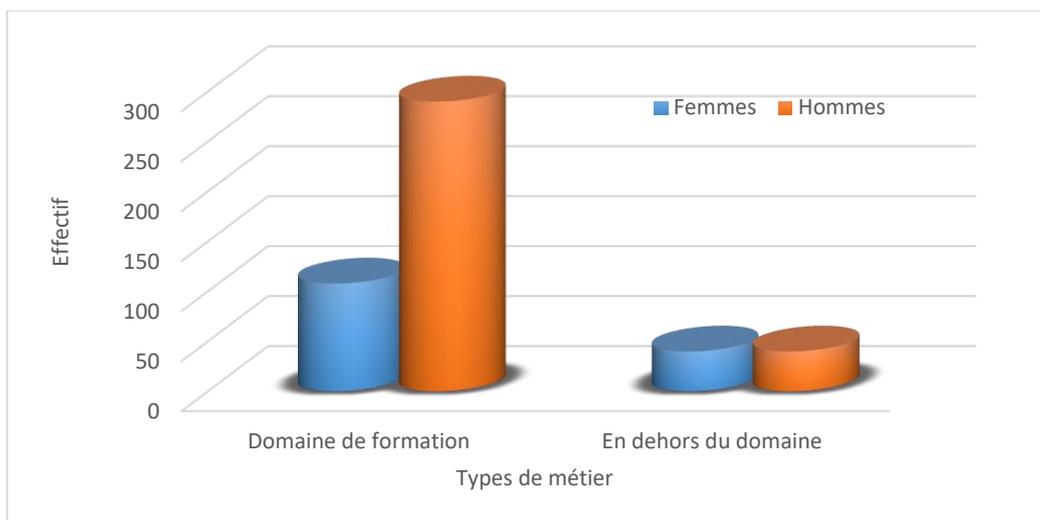


Figure 4: Répartition des diplômés par rapport au domaine de formation

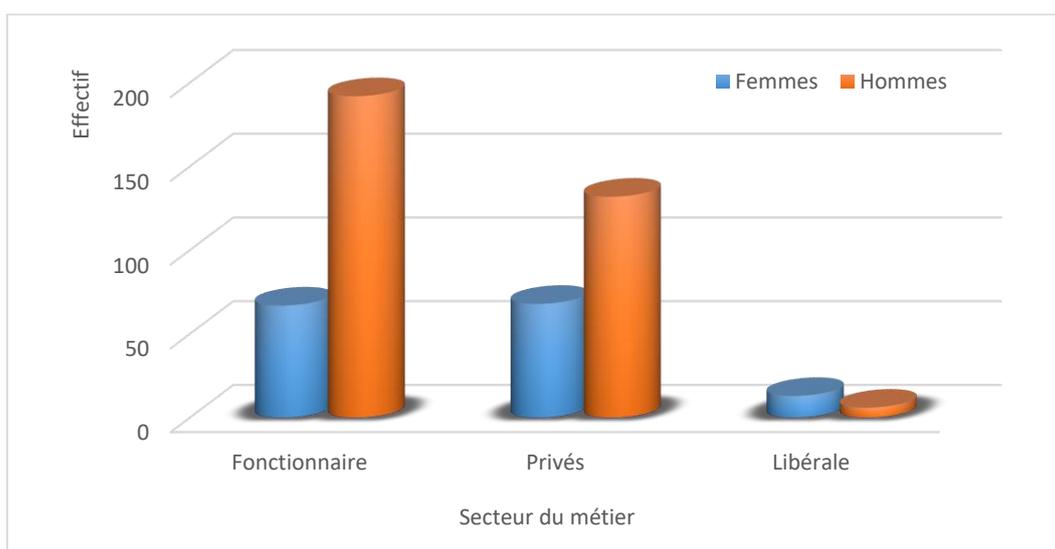


Figure 5: Répartition des diplômés selon le secteur d'emploi

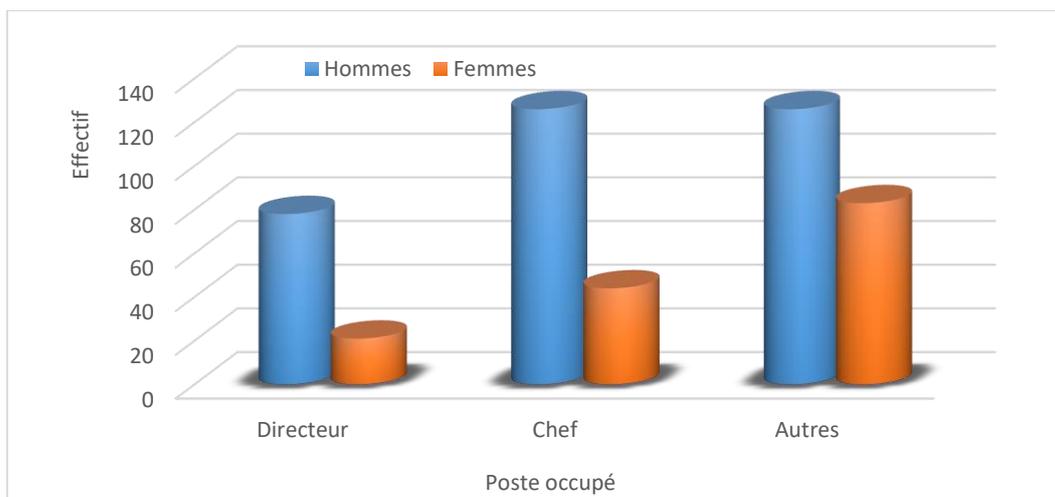


Figure 6: Taux d'occupation de poste de directeur ou de chef de service selon le sexe

Gestion des carrières des diplômés. L'impact de la segmentation des systèmes d'emploi sur l'insertion professionnelle des diplômés a été mis en exergue par des études portant par exemple sur le secteur d'entrée en activité (Mansuy et Minni, 2004), sur les modes de stabilisation en emploi (Lopez, 2004 ; Eckert et Mora, 2008), ou sur les carrières salariales (Le Minez et Roux, 2002). Ces différents angles d'approche mettent à jour une diversification des parcours des jeunes selon les segments d'emploi auxquels ils ont accès. Cette situation est précisément observée dans le cas des diplômés de l'IH.SM. En effet, au début de leur carrière, les jeunes sortants préfèrent cibler beaucoup plus les entreprises privées (surtout celles qui sont en relation avec la pêche, l'aquaculture, la qualité des produits et la gestion de l'environnement) que le fonctionnariat. De fait, le manque de poste budgétaire au niveau de l'état, et ceci est valable dans tous les domaines, n'incite pas les jeunes diplômés à intégrer la fonction publique. De plus, le salaire relativement élevé les motive à travailler au niveau du secteur privé. Ce n'est qu'après une dizaine d'années d'expériences dans les sociétés privées qu'ils s'orientent progressivement vers le fonctionnariat au niveau du secteur de la pêche et de l'environnement.

Toutefois, il faut souligner la précarisation des emplois au niveau du secteur privé due à des facteurs multiples. Tel est par exemple le secteur aquacole où diverses sociétés d'aquaculture sont obligées de fermer leurs portes à cause des crises socio-politiques répétées affectant le pays, l'augmentation incessante du prix du pétrole au niveau mondial alors que le prix des produits chute (cas du Ripple Fish à Mananjary, SOMAQUA, AQUAMAS), le passage de maladies white spot (AQUAMEN EF). Seul le groupe UNIMA (avec AQUALMA, MARIMA, ACB) et LGA ont su installer des stratégies spécifiques par la certification de leurs produits (Label rouge pour l'AQUALMA et l'Agriculture Biologique pour LGA). Une part importante des sortants est recrutée au niveau de ces deux sociétés.

Comment améliorer les chances d'employabilité des jeunes ?

Afin d'améliorer l'employabilité des sortants, la mise en place d'une cellule en charge de l'orientation et de l'insertion professionnelle des étudiants sortants est suggérée, conformément aux textes régissant le système LMD. Sous la tutelle de la direction, elle assurera l'orientation de nouveaux bacheliers désireux de s'inscrire à l'IHSM, et surtout d'aider les jeunes diplômés à leur insertion professionnelle. La partie « orientation » concerne la mise à disposition des informations sur les modalités aux concours d'entrée à l'IHSM, les programmes et la durée de formation, les débouchés potentiels, le cas échéant, leur orientation vers d'autres universités. La partie insertion professionnelle s'occupe des stratégies et actions afin d'aider et d'accompagner les étudiants vers l'obtention d'un stage et/ou d'un emploi tels la mise à disposition des étudiants de toutes les opportunités d'emploi présentes sur le marché, l'élaboration d'une cv-thèque de tous les diplômés, l'aide et l'accompagnement des étudiants à la préparation des lettres de demande de stage, à la rédaction de CV et de lettre de motivation ; la formulation des lettres de recommandations...

CONCLUSION

Cette étude de l'analyse de l'insertion professionnelle des étudiants sortants de l'IHSM avait pour objectif d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cette problématique a été choisie en rapport avec le contexte actuel du monde professionnel où le taux d'embauche dans les entreprises montre une tendance à la baisse compte tenu des contraintes liées la situation globale des activités économiques.

La démarche adoptée dans la quête de réponse a été de procéder à une analyse de la situation professionnelle des sortants. Le taux d'insertion professionnelle des formés est relativement élevé (74%), la majorité de ceux qui ne sont pas en situation d'emploi continue leurs études à un niveau supérieur (Master, Doctorat). Toutefois, ce taux d'insertion professionnelle pourra être amélioré compte tenu de l'effectif relativement réduit en moyenne à 30 étudiants au niveau

Licence, et à 24 pour le niveau Master. Améliorer l'insertion professionnelle consiste à réduire la durée d'attente à l'insertion professionnelle, et augmenter le taux d'insertion des diplômés, favoriser le lien entre établissement de formation et entreprise, augmenter le taux d'étudiants aspirant à l'auto-emploi en mettant à leur disposition une structure d'accompagnement et de suivi. Ceci pourra se traduire par la création d'une cellule d'orientation et d'insertion professionnelle au sein de l'Institut. Une école qui se veut compétitive doit assurer, non seulement une formation de qualité à ses étudiants, mais aussi garantir l'insertion professionnelle de ces derniers.

Un des résultats obtenus de cette étude est la création d'un annuaire des sortants qui va servir d'outils pour améliorer les relations entre diplômés/établissement, diplômés/employeurs et établissement/employeurs pour une meilleure insertion professionnelle des sortants et pour une visibilité de l'Institut.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Anonyme, 1980. Cahier de registre de notes des étudiants en Maîtrise de recherche en océanographie générale. Document interne Station Marine, Faculté des Sciences, Université de Toliara
- Anonyme, 1985. Cahier de registre de notes des étudiants en DEA, en Doctorat en Océanologie Appliquée et en Halieutique. Document interne Station Marine, Université de Toliara
- Anonyme, 1987. Cahier de registre de notes des étudiants en Ingénieur en Halieutique. Document interne UFSH, Station Marine, Université de Toliara
- Anonyme, 1997. Cahier de registre de notes des étudiants en Diplôme Professionnel de la Mer et du Littoral. Document interne IHSM, Université de Toliara
- Anonyme, 2002. Cahier de registre de notes des étudiants en Maîtrise des Sciences et Techniques de la Mer et du Littoral. Document interne IHSM, Université de Toliara
- Anonyme, 2006. Cahier de registre de notes des étudiants en Licence en Sciences Marines et Halieutiques. Document interne Station Marine, Université de Toliara
- Olivier C., Barroeta F., Matha A., 2013. « Les outils de l'employabilité du BIT pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes », Revue de l'Actualité des services aux entreprises, n°24, Gret, Paris.
- Perret C., 2007. Typologie de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur dans les régions françaises au regard des mobilités géographiques. Revue d'Économie Régionale et Urbaine, pp.293-308.
- MESupReS, 2017. Stratégie nationale de l'enseignement supérieur. Vers un enseignement supérieur moteur de développement durable par l'excellence et l'innovation. Version 5. HORIZON 2030
- Razanoelisoa J., 2010. Curriculum vitae de la formation à l'IHSM. Document interne de l'IHSM