



HAL
open science

Profilage des compétences de la diaspora malagasy en France et en Suisse.

Agathe Randrianarisoa, Mireille Razafindrakoto, François Roubaud,
Jean-Michel Wachsberger

► **To cite this version:**

Agathe Randrianarisoa, Mireille Razafindrakoto, François Roubaud, Jean-Michel Wachsberger. Profilage des compétences de la diaspora malagasy en France et en Suisse.. ICMPD; EUDIF. 2023. hal-04111299

HAL Id: hal-04111299

<https://hal.science/hal-04111299>

Submitted on 31 May 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**KATSAKA
MANGA
FRANCE**

ANJARA
RESEARCH & CONSULTING



PROFILAGE DES COMPÉTENCES DE LA DIASPORA MALAGASY EN FRANCE ET EN SUISSE

MARS 2023



European Union
Global Diaspora Facility

Financé par
l'Union européenne



Mis en œuvre par l'ICMPD



ICMPD

International Centre for
Migration Policy Development

AUTEURS

Dr Agathe Randrianarisoa, Directrice Anjara Research & Consulting, Chercheure Associée (IRD-DIAL)

Dr Mireille Razafindrakoto, Directrice de recherche (IRD-DIAL)

Dr François Roubaud, Directeur de recherche (IRD-DIAL)

Dr Jean-Michel Wachsberger, maître de conférences à l'université de Lille, chercheur au CeRIES et chercheur associé à IRD-DIAL.

EQUIPE EUDIF

Dr Fanny Tittel-Mosser, Knowledge Management and Research Officer, ICMPD

Hala Tarabay, Project Officer, ICMPD

Dr Aurélie Sgro, Senior Project Manager, ICMPD

Citation: Randrianarisoa A. et al (2022). Profilage des compétences de la diaspora malagasy en France et en Suisse, EUDiF case study, Brussels: ICMPD.

Ce rapport a été rédigé dans le cadre de la Facilité Mondiale de l'Union européenne pour la Diaspora (EUDiF), financée par l'Union européenne (UE), et mise en œuvre par l'ICMPD. Les opinions exprimées dans ce rapport relèvent de la seule responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'UE, ni de l'ICMPD, du Ministère des Affaires Etrangères de Madagascar, du Katsaka Manga, de l'Anjara Research & Consulting ou du FACT.

Design par : Marc Rechdane

REMERCIEMENTS

L'équipe projet souhaite remercier l'ensemble des participants pour leur contribution et leur confiance.

ACRONYMES

| | |
|--------------|--|
| CSP | Catégorie socio-professionnelle |
| FACT | Feder'Actions Madagascar |
| FPMA | Église protestante malgache en France |
| ICMPD | International Centre for Migration Policy Development/ Centre International pour le développement des politiques migratoires |
| INSEE | Institut national de la statistique et des études économiques |
| MAE | Ministère des Affaires Etrangères (Madagascar) |
| NTIC | Nouvelles technologies de l'information et de la communication |
| RPP | Recensement de la population |

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| REMERCIEMENTS | 2 |
| ACRONYMES | 2 |
| RÉSUMÉ EXÉCUTIF | 5 |
| INTRODUCTION | 7 |
| Méthodologie | 7 |
| Présentation des résultats | 8 |
| 1. Aperçu des données | 8 |
| 2. Caractéristiques socio-démographiques | 10 |
| 3. Métiers et compétences | 18 |
| 4. Degré d'attachement et d'engagement | 31 |
| 5. Typologie des profils de la diaspora | 40 |
| RECOMMANDATIONS | 44 |
| CONCLUSION | 46 |
| TABLEAU RÉCAPITULATIF DES STATISTIQUES | 47 |
| RÉFÉRENCES | 49 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|--|----|
| Tableau 1 : Comparaison de l'échantillon de l'enquête EUDiF-DIASP-MAD 2022 et des données issues du recensement français de 2013 pour quelques caractéristiques socio-démographiques | 9 |
| Tableau 2 : Structure par âge et sexe | 11 |
| Tableau 3 : Position dans l'emploi | 14 |
| Tableau 4 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle, Comparaison de l'échantillon de l'enquête EUDiF-DIASP-MAD 2022 et le recensement de la population (France) de 2013 | 20 |
| Tableau 5 : Répartition des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle détaillée selon le genre | 22 |
| Tableau 6 : Répartition des emplois par secteur d'activité selon le genre | 23 |
| Tableau 7 : Répartition des emplois par secteur d'activité selon les classes d'âge | 24 |

LISTE DES GRAPHIQUES

| | |
|---|----|
| Figure 1 : Structure par sexe..... | 10 |
| Figure 2 : Structure résidentielle | 10 |
| Figure 3 Pyramide des âges..... | 11 |
| Figure 4 : Statut matrimonial | 13 |
| Figure 5 : Nombre de personnes à charge..... | 13 |
| Figure 6 : Niveau de diplôme selon le sexe et l'âge | 14 |
| Figure 7 : Lieu de naissance selon le pays de résidence et selon l'âge..... | 15 |
| Figure 8 : Ancienneté migratoire selon la génération..... | 16 |
| Figure 9 : Nationalité | 16 |
| Figure 10: Sentiment d'appartenance selon la nationalité | 17 |
| Figure 11 : Principales sources d'information selon l'âge | 17 |
| Figure 12 : Principaux canaux de communication de l'information selon l'émetteur..... | 18 |
| Figure 13 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle selon le genre et la classe d'âge | 21 |
| Figure 14 : Années d'ancienneté dans la profession selon le genre..... | 26 |
| Figure 15 : Auto-évaluation du niveau de compétence selon le genre et la classe d'âge..... | 27 |
| Figure 16 : Auto-évaluation du niveau de compétence selon la CSP | 28 |
| Figure 17 : Auto-évaluation des compétences organisationnelles transversales selon le genre..... | 29 |
| Figure 18 : Auto-évaluation des compétences organisationnelles transversales selon les classes d'âge..... | 30 |
| Figure 19 : Auto-évaluation des compétences techniques transversales (NTIC) selon le genre..... | 30 |
| Figure 20 : Auto-évaluation des compétences techniques transversales (NTIC) selon les classes d'âge..... | 31 |
| Figure 21 : Fréquence de la consultation d'informations sur Madagascar par sexe et classe d'âge | 32 |
| Figure 22 : Type de sources d'information sur Madagascar..... | 32 |
| Figure 23 : Fréquence des voyages à Madagascar..... | 33 |
| Figure 24 : Projet d'installation à Madagascar par sexe et classe d'âge..... | 34 |
| Figure 25 : Taux d'enregistrement de la diaspora auprès des services consulaires malgaches | 35 |
| Figure 26 : Taux de participation à des manifestations diasporiques par sexe et classe d'âge | 35 |
| Figure 27 : Participation à des événements de la diaspora malagasy par type | 36 |
| Figure 28 : Taux d'adhésion à des associations/organisations de la diaspora malagasy..... | 37 |
| Figure 29: Taux d'adhésion à des organisations diasporique par type..... | 37 |
| Figure 30 : Actions de soutien à Madagascar réalisées au cours des 3 dernières années par type..... | 38 |
| Figure 31 : Actions de soutien à Madagascar envisagées dans les 3 prochaines années par type | 39 |
| Figure 32 : Modalités d'interventions envisagées (parmi ceux qui pensent intervenir)..... | 39 |
| Figure 33 : Répartition et évolution des scores d'actions en soutien au développement..... | 40 |

LISTE DES CARTES

| | |
|--|----|
| Carte 1 : Répartition territoriale des enquêtés en France..... | 12 |
| Carte 2 : Répartition territoriale des enquêtés en Suisse..... | 12 |

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le potentiel de la diaspora dans le développement d'un pays donné est considérable. Pour pouvoir mobiliser les compétences disponibles au sein d'une diaspora, il est tout d'abord nécessaire de mieux en connaître les caractéristiques. C'est dans cette optique que La Direction de la Diaspora et des Questions Migratoires a demandé du soutien pour renforcer sa capacité à s'engager avec la diaspora et à identifier les compétences qui pourraient aider à répondre aux besoins structurels auxquels Madagascar est confronté. Il s'agit notamment du manque de main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, ainsi que du manque d'enseignants, notamment dans le secteur de l'enseignement supérieur. Pour répondre à ces priorités, la Direction de la Diaspora et des Questions Migratoires a reconnu la nécessité d'établir une cartographie de la diaspora sur une base régulière et de développer les outils et les compétences nécessaires pour le faire. L'action de l'ICMPD intitulée « Profilage des compétences de la diaspora : une méthodologie étape par étape pilotée avec la diaspora malagasy en France et en Suisse » a répondu à ces objectifs en permettant, notamment, la réalisation en mai 2022 d'une enquête quantitative auprès des membres de la diaspora en France et en Suisse.

807 personnes ont répondu à cette enquête en ligne, 95 % résidant en France et 5 % en Suisse. Ce résultat correspond au double des réponses attendues. Le taux de réponses constitue un succès et représente aujourd'hui **la plus grande enquête auprès de la diaspora malagasy** jamais effectuée. Bien que cet échantillon ne puisse être considéré comme représentatif de la diaspora, il permet néanmoins de dresser une cartographie de son segment le plus mobilisable pour le développement de Madagascar.

RÉSULTATS CLÉS

Les trois-quarts des membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête ont moins de 46 ans. C'est donc une population plutôt jeune. En très grande majorité migrants de la première génération (83 % sont nés à Madagascar), ils ont presque tous la nationalité malgache (90 %). 48 % ont cependant aussi une deuxième nationalité.

Leur niveau d'éducation est en moyenne très élevé (70 % ont au moins un master) et ils sont très présents sur le marché du travail (69 %) même si un quart d'entre eux est encore en étude. Trois secteurs d'activité concentrent alors 70 % des actifs occupés : les services (42 %), le secteur de l'administration, de l'éducation et de la santé (31 %) et l'industrie (10 %). En cohérence avec les niveaux d'éducation enregistrés, les Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures apparaissent surreprésentés parmi les actifs occupés (58 %) alors que les catégories socio-professionnelles (CSP) du bas de la hiérarchie salariale sont peu fréquentes (20 % d'employés et quasiment aucun ouvrier).

Avec une ancienneté moyenne dans leur travail actuel de 9,4 ans (ancienneté qui augmente avec l'âge), les personnes qui ont répondu à l'enquête sont dotées d'une expérience certaine qui assure leur compétence. Cela se traduit dans leur auto-évaluation. Plus de 50 % d'entre-elles se déclarent ainsi expertes dans leur métier et seules 11 % se disent débutantes. Les membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête font également états de compétences transversales non strictement liées à la profession exercée. C'est le cas de certaines

compétences organisationnelles telles que la capacité à travailler en équipe (67 %), à gérer un projet (52 %) ou à assurer le leadership (31 %). Les compétences techniques propres aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sont également fréquemment citées : communication et marketing digital (22 %), analyse statistique (19 %) ou encore programmation informatique et développement de site (13 %).

Cette population apparaît enfin **déjà en partie mobilisée et potentiellement mobilisable**. Elle s'informe régulièrement de ce qui se passe dans son pays d'origine (50 % le font même tous les jours) et, en dépit de la distance, s'y rend relativement fréquemment (plus de 50 % le faisant au moins tous les deux ou trois ans). Déjà engagée dans des actions vers Madagascar (90 % de ses membres ayant effectué au moins une des actions listées telles que les dons, la formation, l'investissement), elle envisage d'intensifier significativement ces actions dans les trois prochaines années dans toutes ces dimensions. Par ailleurs, une bonne partie de ceux qui sont prêts à s'engager ne cherchent pas avant tout une rémunération ou un profit (42 % sont prêts à intervenir gratuitement, 77 % se contenteraient de remboursement des frais de base) mais sont au contraire prêts à sacrifier une partie de leur temps pour le développement de Madagascar. Enfin, les membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête sont par ailleurs aussi souvent engagés dans les activités diasporiques par la participation à des événements (56 %) ou encore l'adhésion à des associations diasporiques (33 %).

Cette étude met en lumière des résultats prometteurs en ce qui concerne l'engagement de la diaspora à Madagascar sachant que le potentiel de mobilisation de la diaspora Malagasy est largement plus important que la mobilisation effective actuelle.

INTRODUCTION

A ce jour, il n'existe pas de statistique fiable sur la taille des diverses diasporas en Europe. En revanche, certaines estimations permettent de qualifier la diaspora malgache comme une des plus importantes des pays sub-sahariens en France. Ses effectifs sont estimés entre 145.000 et 200.000 et sont caractérisés par un haut niveau d'éducation (Razafindrakoto et al. 2018 ; MAE 2019). Il a longtemps été question de « la fuite des cerveaux » dans le contexte de l'étude des diasporas. Cette vision s'est transformée en une analyse plus positive, notamment en facilitant le retour de membres de la diaspora ayant acquis des compétences à l'étranger ou le partage de leurs compétences avec d'autres restés dans le pays d'origine par exemple. Dans la Lettre de politique nationale pour l'engagement de la diaspora des « Malagasy Ampielezana » (MAE 2021), le gouvernement malgache identifie l'amélioration des connaissances de sa diaspora comme un des cinq axes stratégiques de sa politique. Plus précisément, il est spécifié qu'une cartographie¹ de « *la diaspora de manière régulière pour ne pas figer sa composition et mettre en place des mécanismes permettant d'approfondir la connaissance de cette diaspora et d'identifier les capacités mobilisables pour assurer la meilleure collaboration possible entre le gouvernement de Madagascar et les Malagasy Ampielezana* » est une étape essentielle afin de mobiliser la diaspora dans le but de « *contribuer à la réduction de la pauvreté et soutenir le développement durable de Madagascar* ».

C'est dans ce cadre que s'inscrit l'action de déploiement de professionnels de la diaspora pour le « Développement d'une méthodologie standard pour profiler les compétences de la diaspora Malagasy en France et en Suisse » mis en œuvre par la **Facilité mondiale de l'Union européenne pour la diaspora (EUDiF)**.

MÉTHODOLOGIE

Pour répondre à la question posée, à savoir identifier les compétences de la diaspora malagasy, il est nécessaire de conduire une enquête statistique « représentative ». Par « représentative », on entend une enquête qui en interrogeant une partie de la diaspora permet de tirer des conclusions pour l'ensemble. Sans entrer dans le détail de la théorie ni de la pratique des sondages, deux méthodes peuvent être employées. Les enquêtes aléatoires, où les répondants (l'échantillon) sont sélectionnés au hasard dans l'ensemble de tous les membres de la diaspora, et les enquêtes non aléatoires, par quotas par exemple, où l'échantillon respecte les proportions observées dans la population dans son ensemble (par exemple selon le genre, les classes d'âge, le statut professionnel...), supposée connues par ailleurs. La première méthode est meilleure que la seconde, car c'est la seule qui permet de savoir si les informations fournies par l'enquête sont précises et fiables. Mais, dans les deux cas, il est nécessaire de disposer d'une liste exhaustive de tous les membres de l'univers étudié. C'est au sein de cette liste, appelée « base de sondage », que sont sélectionnés au hasard les répondants dans les enquêtes aléatoires, et c'est grâce à elle que sont déterminés les proportions à respecter dans les enquêtes par quotas.

Or cette liste exhaustive de tous les membres de la diaspora malagasy n'existe pas. Ce manque n'est pas spécifique à la diaspora malagasy, mais c'est le cas de toutes les diasporas à l'échelle mondiale. C'est pourquoi il

1 On trouve parfois dans la littérature le terme de « cartographie » comme synonyme de profilage. Pour éviter toute confusion avec une approche géographique, nous emploierons ici le terme « profilage ».

n'existe pas à ce jour d'enquêtes représentatives d'une quelconque diaspora nationale. En attendant de résoudre ce défi méthodologique général, il est néanmoins possible d'avancer et de produire des connaissances sur les diasporas (ici la diaspora malagasy résidant en France et en Suisse), par voie d'enquête. Il convient néanmoins de garder en mémoire que ces enquêtes, sans base de sondage, ne sont pas représentatives, ou plus précisément, qu'il n'est pas possible de savoir si elles sont représentatives, faute de connaître l'univers dans son entier.

Compte tenu de cette limitation et des moyens disponibles, l'enquête EUDiF-DIASP-MAD 2022 (Diaspora Malagasy) est une enquête multimodes. La méthodologie a été présentée en détail dans une autre publication (Randrianarisoa *et alii*, 2023). Nous en résumerons ici les principaux éléments. Le mode d'administration principal est passé par Internet. L'enquête a été lancée sur les différents réseaux en lien avec la diaspora malagasy (réseaux sociaux, associations...), y compris ceux liés aux Ambassades et Consulats de Madagascar en France et en Suisse. Comme tout membre de la diaspora malagasy est susceptible de répondre à l'enquête, tous les répondants ont été invités à diffuser l'information, suivant le principe dit de « boule de neige ». Les réseaux personnels d'interlocuteurs stratégiques, y compris ceux des promoteurs de l'enquête ont été mobilisés. En parallèle, des questionnaires papiers ont également été distribués dans les ambassades et consulats, à l'attention des visiteurs malagasy. In fine, l'immense majorité des réponses (90 %) a été obtenue par Internet. Une intense campagne de communication et de promotion de l'enquête a été mise en place, mettant en valeur l'intérêt de l'enquête pour la diaspora elle-même : mieux se connaître, s'organiser, faire valoir ses droits... Parmi les points d'attention fondamentaux, l'indépendance de l'enquête a été soulignée. L'enquête EUDiF-DIASP-MAD 2022 est une opération scientifique qui respecte tous les critères de scientificité et éthiques requis dans ce type d'opérations (anonymat des répondants, confidentialité des réponses...). Compte tenu de la forte défiance de la diaspora malagasy à l'égard de toute interférence politique, il s'agit d'une condition *sine qua non* de la réussite de l'enquête. Un engagement de diffusion des résultats en direction des répondants et plus largement de la diaspora elle-même a également été pris. Un questionnaire original a été élaboré. S'inspirant des expériences internationales en la matière, il souscrit à deux critères. D'une part, en termes de contenu, il dépasse le simple cadre du profilage des métiers et des compétences, pour embrasser un large spectre de thématiques qui permettent de l'éclairer (données démographiques, degré d'attachement et d'engagement, ainsi que des informations complémentaires sur l'accès à l'enquête et le suivi). D'autre part, il est conçu pour assurer sa convivialité dans un mode d'administration en ligne (à travers la plateforme de collecte de données KoBotoolbox). Après apurement des données, l'échantillon exploitable est de 807 personnes. L'enquête EUDiF-DIASP-MAD 2022 est à ce jour la plus importante enquête jamais réalisée sur la diaspora malagasy. De plus, elle a été conçue pour pouvoir être répliquée aisément, tout en y apportant des éléments d'amélioration.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

1. APERÇU DES DONNÉES

Sur les 857 réponses à l'enquête, 834 étaient recevables (condition d'âge, d'origine et de résidence). Il y avait par ailleurs quelques doublons parmi ces réponses (personnes qui se sont reprises à plusieurs fois pour répondre). Après apurement de la base, l'échantillon est donc constitué de 807 personnes. A notre connaissance, il s'agit de l'enquête disposant du plus large échantillon réalisé sur la diaspora malagasy à ce jour.

Cet échantillon ne peut pas être considéré comme représentatif de la diaspora. Pour que cela ait pu être le cas, il aurait fallu que chaque membre de la diaspora ait eu la même probabilité de répondre au questionnaire comme

dans un recensement. Cette enquête, comme toutes les enquêtes non représentatives possède donc un biais de représentation, du fait que (1) tous les membres de la diaspora n'ont certainement pas eu accès à l'information ou ne l'ont pas eu à temps et que (2) seuls les plus motivés et/ou ceux qui avaient le temps de le faire ont pris la peine de répondre aux questions. Cette dernière remarque permet d'indiquer que l'enquête répond cependant à un de ses objectifs qui est d'identifier les compétences de la diaspora mobilisables pour le développement de Madagascar.

Seule la comparaison avec un recensement exhaustif ou un échantillon représentatif aurait permis de quantifier ces biais. Malheureusement, de telles sources d'information n'existent pas. Les connaissances statistiques de la diaspora malagasy en France et en Suisse sont en effet lacunaires et ne permettent pas de faire ce travail proprement. Les seules informations fiables connues à ce jour sont celles que Razafindrakoto et al. (2017) ont produites, pour la France, à partir du recensement français de 2013. Ces informations sont contraintes par les données disponibles dans le recensement : la nationalité actuelle, la nationalité à la naissance, le pays de naissance. Ces éléments conduisent nécessairement à une définition plus limitée de la diaspora que celle retenue dans ce présent travail. On peut néanmoins les retenir comme première approximation des caractéristiques socio-démographiques de cette population.

La comparaison de notre échantillon avec la diaspora française de 2013 pour quelques caractéristiques confirme le biais de sélection. Si la structure par sexe est assez proche, notre échantillon tend néanmoins à sous-estimer la part des femmes (56 % contre 63 % dans le recensement). Les personnes de notre échantillon apparaissent également plus âgées que la moyenne des membres de la diaspora en 2013. Les cinquante ans et plus constituent par exemple 23 % des enquêtés alors que cette catégorie d'âge ne représentait que 3% des membres de la diaspora en France en 2013. Enfin notre échantillon diffère également pour ce qui est de la position dans l'emploi. Par exemple, 25 % des enquêtés de 20 ans et plus sont étudiants alors que les données du recensement français n'en comptent que 5 %. Il est important de noter que même si la structure de notre enquête avait été la même que celle du recensement du point de vue socio-démographique, elle n'aurait pas suffi à garantir sa représentativité, du fait notamment du « biais de motivation ».

TABLEAU 1 : COMPARAISON DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE EUDIF-DIASP-MAD 2022 ET DES DONNÉES ISSUES DU RECENSEMENT FRANÇAIS DE 2013 POUR QUELQUES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

| | SEXE (18 ans et +) | | ÂGE (20 ans et +) | | | | POSITION DANS EMPLOI (20 ans et +) | | | | |
|----------------------------------|-----------------------|-----|----------------------|-------|-------|------------|---------------------------------------|--------------|----------|---------------|-------|
| | H | F | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50 ou + | Actif occupé | Chô- meur | Retraité | Etu- diant | Foyer |
| RPP 2013 | 37% | 63% | 48% | 37% | 11% | 3% | 59% | 21% | 8% | 5% | 7% |
| EUDIF-DIASP- MAD 2022 | 42% | 56% | 40% | 23% | 14% | 23% | 62% | 7% | 5% | 24% | 1% |

Source : EUDiF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga et Razafindrakoto et alii (2017), calculs des auteurs

Ces différences ne remettent cependant pas en cause l'intérêt de l'enquête. Dans la mesure où elle cherche avant tout à dresser un état des lieux des compétences potentiellement mobilisables de la diaspora malagasy, les informations recueillies, témoignant de l'engagement des répondants, sont en mesure de dresser une première cartographie. Par ailleurs, en faisant apparaître les manques possibles en termes de représentativité (par exemple, nous le verrons, les personnes démunies de diplôme mais néanmoins porteuses de compétences spécifiques), elle permet de réfléchir et d'améliorer la méthodologie en vue d'une réplique à plus grande échelle. Pour éviter de prêter à confusion, dans l'analyse qui va suivre des résultats de l'enquête, nous ne parlerons pas de diaspora d'une façon générale mais des membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête.

2. CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

2.1 Sexe, âge, résidence

L'échantillon est constitué de 807 personnes, dont 89 % résident en France métropolitaine, 6 % à La Réunion ou à Mayotte et 5 % en Suisse. Les femmes représentent 56 % des répondants et 2 % des individus n'ont pas indiqué leur genre (parmi lesquels, trois ont coché la case « autre »).

FIGURE 1 : STRUCTURE PAR SEXE

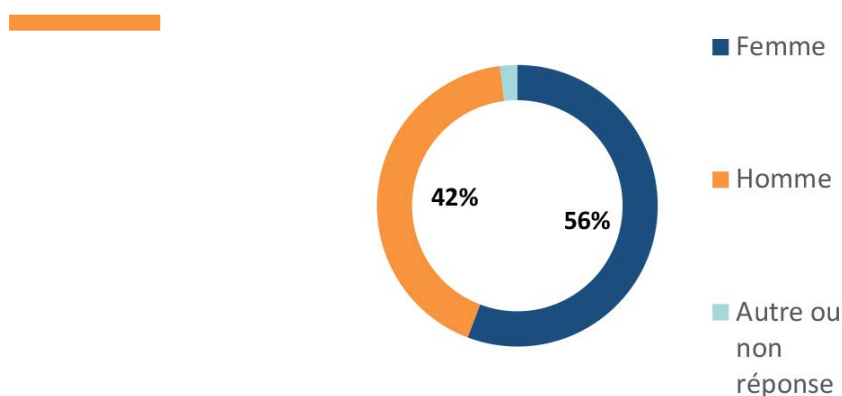
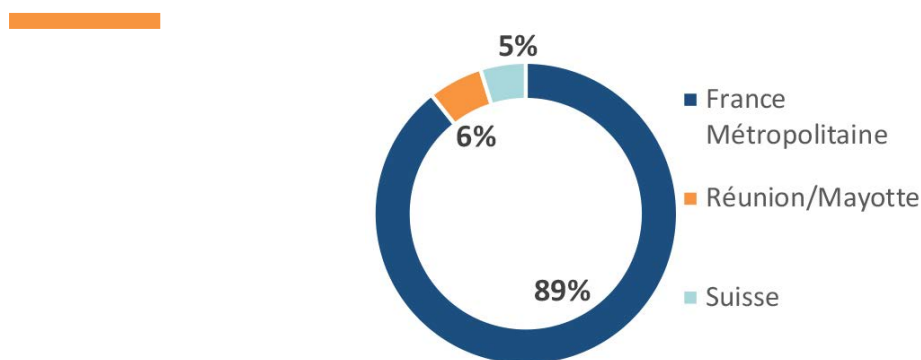


FIGURE 2 : STRUCTURE RÉSIDENTIELLE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total =807.

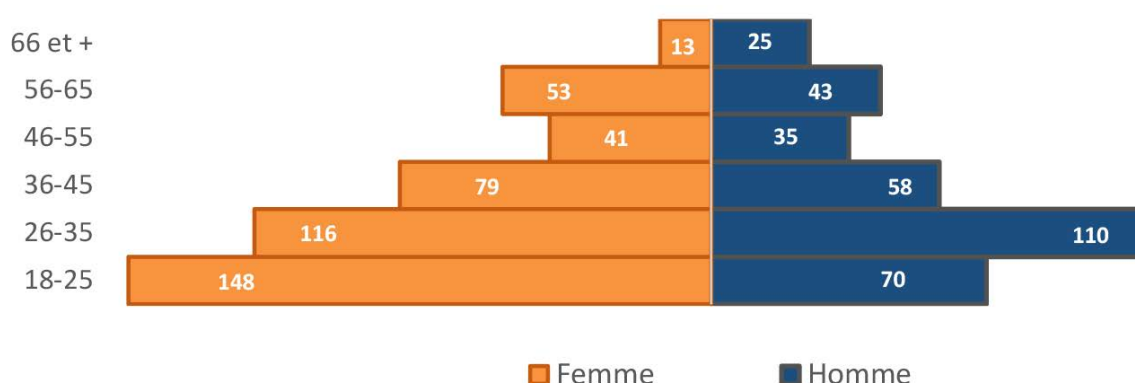
Les répondants sont relativement jeunes : 56 % ont moins de 36 ans (58 % des femmes et 53 % des hommes) et à peine un quart a plus de 46 ans (30 % des hommes et 24 % des femmes). Cette structure par âge est sensiblement la même en France et en Suisse. Nous l'avons relevé plus haut, elle diffère cependant de la structure par âge et sexe de la diaspora française telle qu'elle est révélée grâce au recensement français de la population de 2013. Elle est en effet moins féminisée et plus âgée.

TABEAU 2 : STRUCTURE PAR ÂGE ET SEXE

| CLASSE D'ÂGE | FEMME | HOMME | AUTRE OU SANS RÉPONSE | TOTAL |
|--------------|-------|-------|-----------------------|-------|
| 18-25 | 33% | 21% | 13% | 27% |
| 26-35 | 26% | 32% | 31% | 29% |
| 36-45 | 18% | 17% | 25% | 17% |
| 46-55 | 9% | 10% | 0% | 9% |
| 56-65 | 12% | 13% | 13% | 12% |
| 66 et + | 3% | 7% | 19% | 5% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% |

Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total =807.

FIGURE 3 : PYRAMIDE DES ÂGES

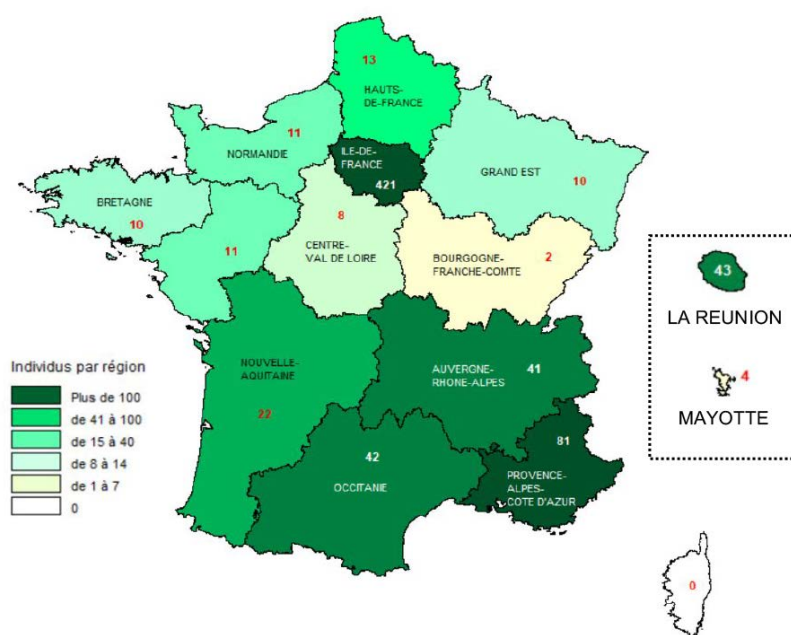


Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total =807.

En France, les membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête et indiqué leur localisation sont présents sur toute l'étendue du territoire (à l'exception de la Corse) avec néanmoins des pôles de concentration plus importants en Ile de France (54 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (21 %), et dans une moindre mesure en Occitanie, Auvergne-Rhône- Alpes et La Réunion (5 % chacun).

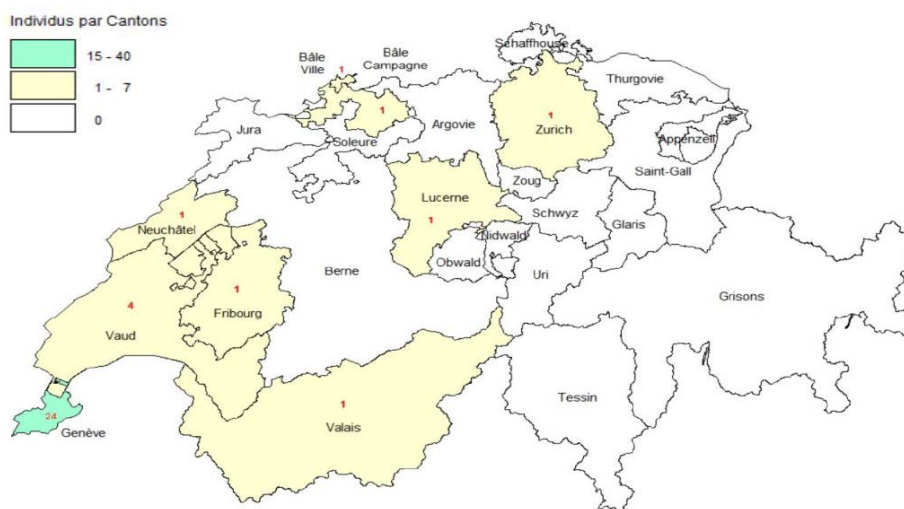
En Suisse, près de 70 % résident dans le canton de Genève, et 20 % dans les cantons avoisinants (Vaud, Fribourg, Neuchâtel, Valais).

CARTE 1 : RÉPARTITION TERRITORIALE DES ENQUÊTÉS EN FRANCE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total =780.

CARTE 2 : RÉPARTITION TERRITORIALE DES ENQUÊTÉS EN SUISSE

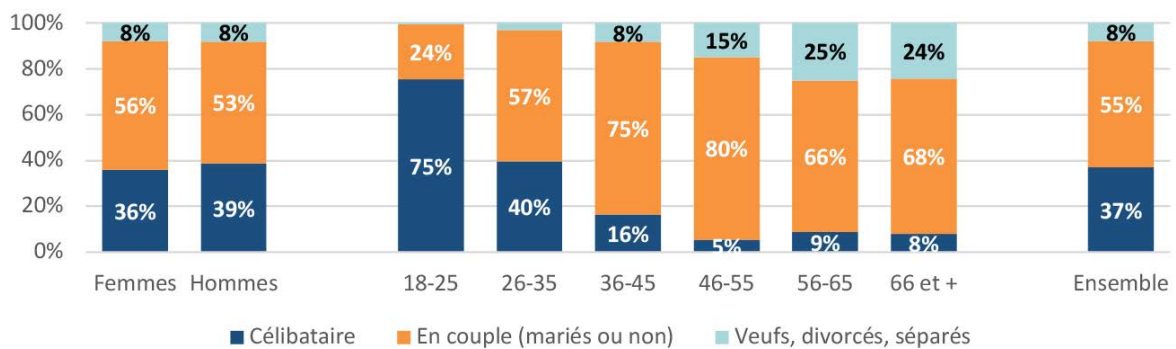


Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total =35.

2.2 Statut familial

Le statut matrimonial dépend fortement de l'âge des répondants. Si dans l'ensemble, 55 % sont en couple (marié ou non), cette proportion augmente régulièrement avec l'âge : elle représente 24 % pour les 18-25 ans, 57 % pour les 26-35 ans et plus de 75 % pour les 36-55 ans. Dans les tranches d'âge supérieures, les personnes en couple ne représentent plus que les deux tiers du fait des séparations ou divorces (19 %) ou du décès du conjoint (5 %). Inversement si en moyenne un peu plus d'un tiers des personnes enquêtées sont célibataires, ces derniers sont surtout très nombreux chez les plus jeunes (ils sont les 3/4 des 18-25 ans) mais ne sont plus que 16 % des 36-45 ans et moins de 10 % des personnes plus âgées.

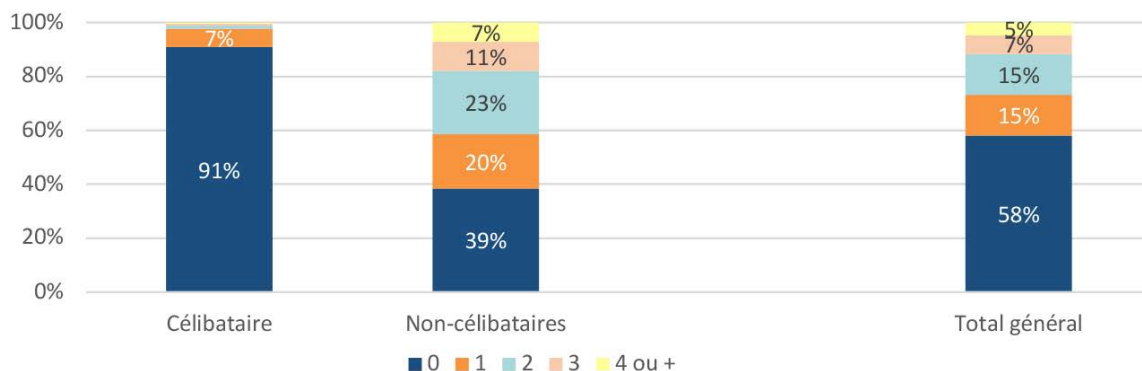
FIGURE 4 : STATUT MATRIMONIAL



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total =772

Près de 60 % des répondants n'ont aucune personne à charge. Mais si on exclut les célibataires, ce ne sont que 39 % des enquêtés en couple qui sont dans ce cas, alors que 43 % ont au moins deux personnes à charge et 18 % trois personnes ou plus.

FIGURE 5 : NOMBRE DE PERSONNES À CHARGE

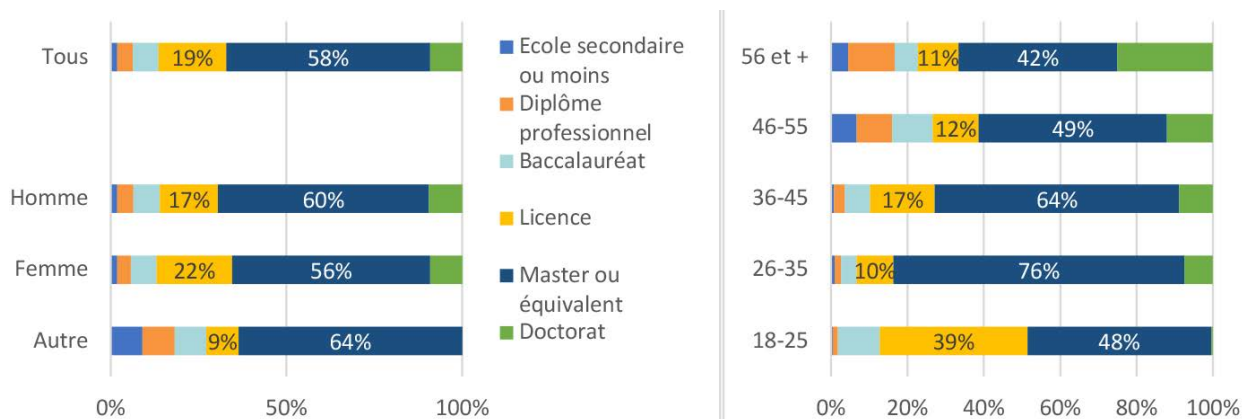


Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Répondants =783

2.3 Niveau d'étude et statut professionnel

Les membres de la diaspora qui ont répondu à l'enquête sont dans l'ensemble très diplômés. Près de 70 % ont un niveau d'étude au moins équivalent au Master et seuls 6 % ont un niveau inférieur au baccalauréat. Cette structure est assez proche pour les hommes et les femmes. En revanche, les différentes générations ont des profils spécifiques. Si on exclut les 18-25 ans, dont on peut penser qu'ils n'ont pas encore terminé leurs études, les plus jeunes sont en moyenne plus diplômés que leurs aînés : 84 % des 26-35 ans et 73 % des 36-45 ans ont un niveau au moins équivalent au Master contre 61 % des 46-65 ans et 67 % des 56 ans et plus.

FIGURE 6 : NIVEAU DE DIPLÔME SELON LE SEXE ET L'ÂGE



Source : EUDIF- DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Répondants =797

Une majorité des répondants se trouvent dans la population active : 62 % ont un emploi (57 % des femmes et 70 % des hommes) et 7 % sont à la recherche d'un emploi. Parmi les inactifs, les étudiants (dont 7% sont en alternance, en stage ou en partie en emploi) constituent une large majorité (24 % des répondants) alors que les personnes au foyer ou les retraités sont peu nombreux.

TABLEAU 3 : POSITION DANS L'EMPLOI

| | FEMME | HOMME | 18-25 | 26-35 | 36-45 | 46-55 | 56-65 | 66 ET + | TOUS |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------------|
| Actif | 66 % | 74 % | 28 % | 89 % | 91 % | 95 % | 85 % | 71 % | 69 % |
| dont en emploi | 57% | 70% | 24% | 81% | 82% | 87% | 73% | 29% | 62% |
| dont Chômeur | 9% | 4% | 4% | 6% | 9% | 8% | 12% | 0% | 7% |
| Inactif | 34 % | 26 % | 72 % | 11 % | 9 % | 5 % | 15 % | 29 % | 31% |
| dont au foyer | 2% | 0% | 0% | 0% | 4% | 4% | 1% | 0% | 1% |

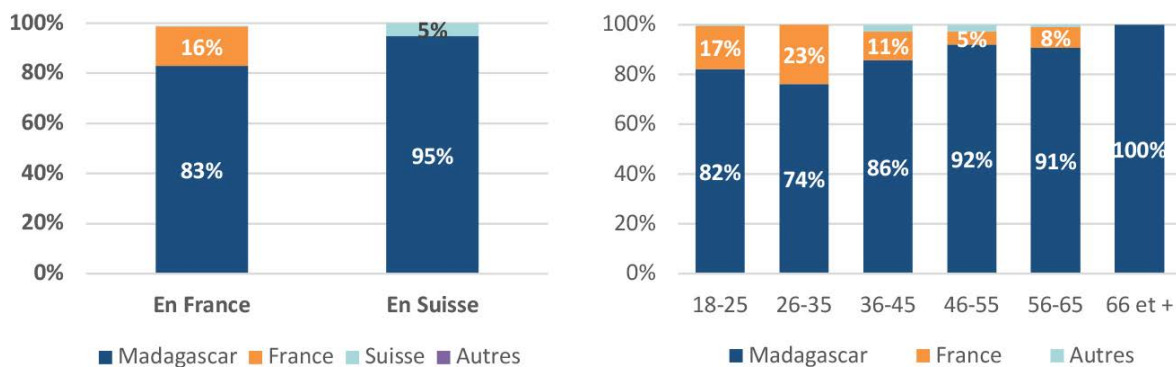
| | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| dont élève, étudiant | 28% | 19% | 71% | 12% | 5% | 0% | 1% | 0% | 24% |
| dont retraité | 4% | 6% | 0% | 0% | 1% | 1% | 12% | 71% | 5% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total=807

2.4 Trajectoire migratoire

83 % des répondants sont nés à Madagascar et 15 % en France. Les autres pays de naissance sont l'Ukraine et les Etats-Unis (1 % chacun), la Suisse (0,4 %), les Comores (0,3 %) et la Russie (0,2 %). Les membres de la diaspora sont donc principalement des migrants de la première génération, y compris pour les plus jeunes d'entre eux, même si près de 25 % des moins de 35 ans ne sont pas nés dans la grande île.

FIGURE 7 : LIEU DE NAISSANCE SELON LE PAYS DE RÉSIDENCE ET SELON L'ÂGE

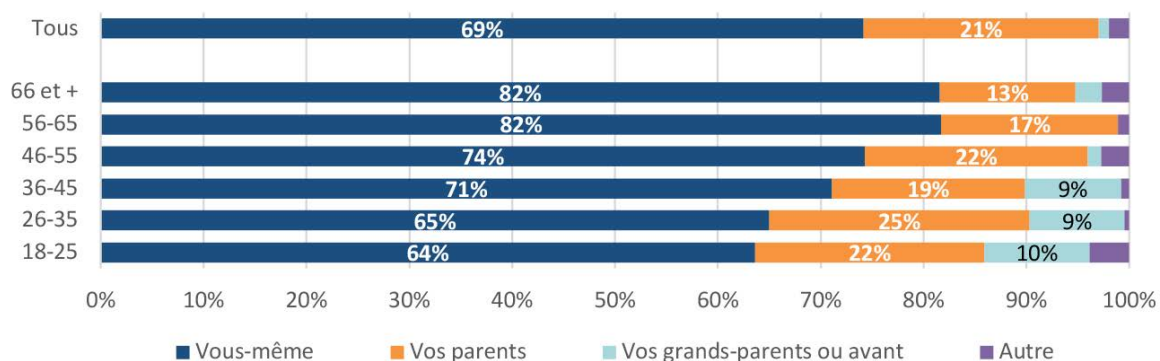


Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs Total =807

De fait, presque 70 % des enquêtés ayant répondu disent avoir migré eux-mêmes vers leur pays de résidence quand 22 % indiquent que ce sont leurs parents, voire leurs grands-parents qui ont quitté Madagascar. Notons que 2 % des individus n'ont pas indiqué d'ancienneté de migration parce que leur situation était spécifique : personnes adoptées, français ayant migré il y a une ou deux générations à Madagascar et s'y sentant attachés, etc.

Nés pour la plupart à Madagascar, ils ont aussi massivement (90 %) la nationalité malagasy mais 48 % ont aussi la nationalité de leur pays de résidence (à noter, 6 personnes ont trois nationalités). Seuls 9 % n'ont pas la nationalité malgache.

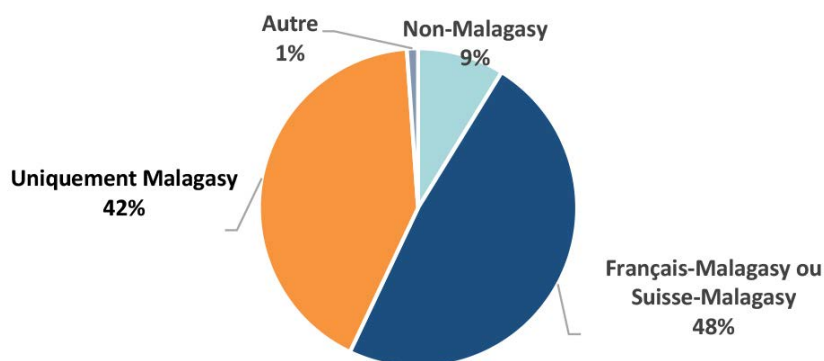
FIGURE 8 : ANCIENNETÉ MIGRATOIRE SELON LA GÉNÉRATION



Source : EUDIF- DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Répondants = 756

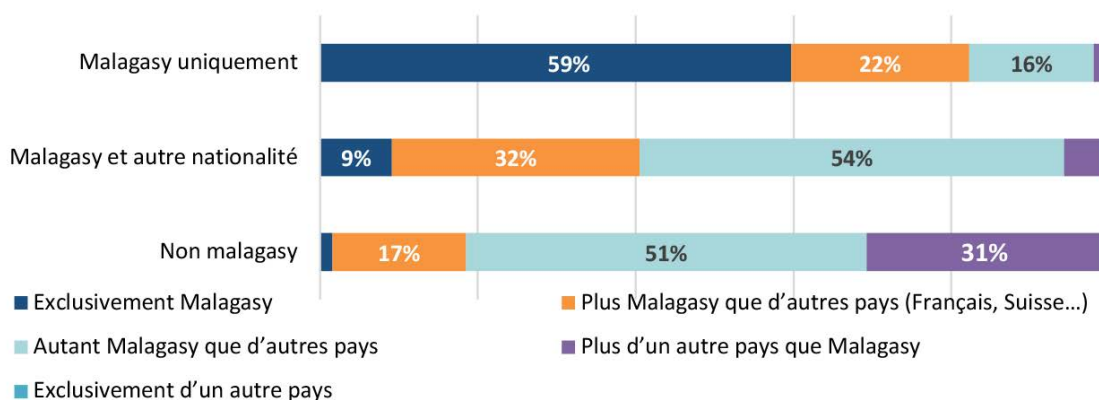
Cependant, la nationalité ne suffit pas à rendre compte de l’attachement sentimental à la nation malagasy. C’est pourquoi l’enquête demandait aussi comment les individus s’identifiaient. 100 % des enquêtés se sentent malagasy dont presque les deux tiers en priorité ou exclusivement. Ces réponses sont en partie déconnectées de la nationalité puisque 70% des personnes non-détentrices de la nationalité malagasy se sentent Malagasy au moins autant qu’une autre nationalité. Inversement, les personnes n’ayant que la nationalité malagasy ne sont que 59 % à déclarer se sentir appartenir uniquement à leur pays d’origine.

FIGURE 9 : NATIONALITÉ



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total=794

FIGURE 10: SENTIMENT D'APPARTENANCE SELON LA NATIONALITÉ



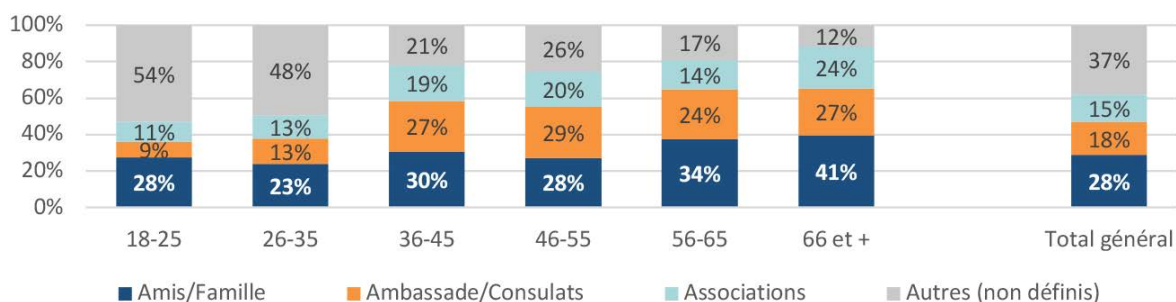
Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Total=794

2.5 Sources d'information sur l'enquête

Pour pouvoir mener à bien ce type d'enquête et la reproduire à plus grande échelle, il est nécessaire d'identifier les canaux de transmission de l'information. Trois grandes sources d'information sur l'enquête, non exclusives les unes des autres, sont identifiables : les amis ou membres de la famille, les ambassades ou consulats de Madagascar et les associations malgaches. Une dernière catégorie regroupe les individus qui n'ont pas mentionné précisément l'origine de l'information reçue.

Les ambassades/consulats de Madagascar constituent 18% des sources d'information identifiées, cette proportion étant cependant plus faible chez les plus jeunes (13 % chez les 26-35 ans ; 9 % chez les 18-25 ans) qui semblent donc être moins liées à ces institutions. Le rôle de la famille ou des amis est aussi assez dépendant de l'âge. Si en moyenne ils constituent 28 % des sources d'information, cette proportion est plutôt plus importante chez les plus âgés, notamment les plus de 65 ans (41 %). Enfin, on note que les moins de 36 ans ont, plus souvent que les autres, omis de répondre à cette question. Il apparaît en réalité qu'ils ont pour la plupart reçu l'information par le biais de réseaux sociaux qui n'entraient pas, à leurs yeux, dans les catégories de réponse proposées.

FIGURE 11 : PRINCIPALES SOURCES D'INFORMATION SELON L'ÂGE

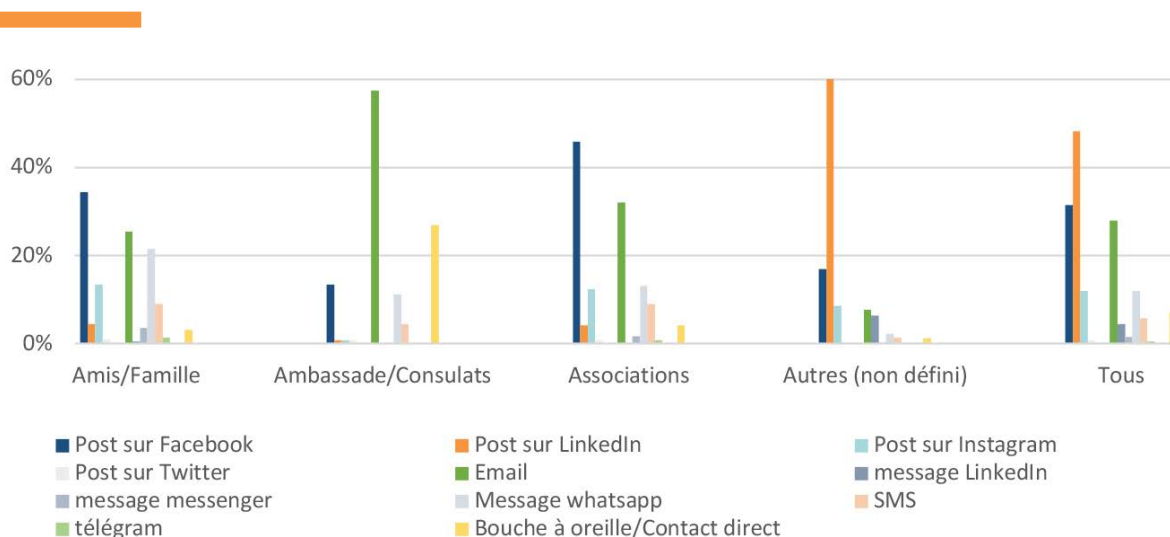


Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Répondants =763. N.B. La somme des pourcentages peut excéder 100 % du fait de la possibilité de réponses multiples

Dans l'ensemble, les principaux canaux de communication sur l'enquête sont les posts que des individus ou des associations ont choisi de mettre sur leurs comptes Facebook, LinkedIn, Instagram ou, de façon plus marginale, Twitter. 92 % des répondants disent en effet avoir eu connaissance de l'information, au moins partiellement (plusieurs sources d'informations étant possibles), par ce moyen. C'est dire l'importance qu'il y a, pour reproduire une telle enquête, d'identifier en amont ces relais principaux et de leur communiquer l'information sur l'enquête de façon spécifique et individualisée. A titre d'exemple, on peut citer ici quelques associations ou sites mentionnés (par respect pour la confidentialité, nous ne reporterons pas les quelques individus relais dont le nom a pu être évoqué) : FPMA, FACT, IgersMadagascar, Malagasy à Paris, Za Koa Hanorina, ZAMA.

Mais il ne faut pas négliger non plus les relais que sont les messages envoyés de façon individuelle et ciblée par des acteurs de l'enquête (Ambassade et consulats ; promoteurs de l'enquête tels que FACT, Katsaka Manga, Anjara Resource Consulting...) ou des personnes qui se sont senties particulièrement concernées. 52 % des personnes disent ainsi avoir reçu l'information par un message privé par mail, sur Messenger, via LinkedIn, WhatsApp ou encore SMS.

FIGURE 12 : PRINCIPAUX CANAUX DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION SELON L'ÉMETTEUR



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Répondants =763. N.B. La somme des pourcentages peut excéder 100 % du fait de la possibilité de réponses multiples

3. MÉTIERS ET COMPÉTENCES

La connaissance des métiers et compétences de la diaspora constitue l'objectif central de l'enquête qui a été menée. Il s'agit en effet d'identifier les *capacités susceptibles d'être mobilisées pour contribuer au développement du pays*. Nous avons vu plus haut que 62 % des membres de la diaspora qui ont répondu à l'enquête ont un emploi (57 % des femmes et 70 % des hommes). Toutefois, les informations dont nous disposons concernent un échantillon plus large² puisqu'il inclut également des chômeurs ou des inactifs qui ont exercé un emploi dans le passé. En effet, ces derniers sont aussi potentiellement mobilisables, d'autant plus qu'ils (en particulier les

2 Les étudiants en alternance ont également été considérés.

inactifs) pourraient avoir moins de contraintes de temps donc être plus disponibles. Ainsi, l'analyse qui suit concerne 77 % des répondants (72 % des femmes et 82 % des hommes) qui ont déclaré exercer ou avoir exercé dans le passé une activité professionnelle. Différentes questions spécifiques ont été posées pour caractériser les professions principales de ces membres de la diaspora.

Il convient de préciser cependant qu'une enquête par internet n'est pas vraiment adaptée pour obtenir des informations précises et standardisées sur les métiers et professions. Les réponses données sont ainsi très hétérogènes (entre ceux/celles qui ont décrit leurs professions en un mot et celles/ceux qui ont donné des descriptions détaillées en une ou deux phrases). Par ailleurs, les informations sur la catégorie socio-professionnelle (CSP) ainsi que sur le secteur sont indispensables pour caractériser une profession. Faute de connaissance suffisante des classifications standards pour les CSP ou les secteurs, les questions correspondantes n'ont pas été bien remplies (avec un taux relativement élevé de non réponses et des classements erronés : environ 30% de l'échantillon total n'a pas fourni de réponse pour la question sur la CSP et 43% pour la question sur le secteur d'activité ; le traitement manuel des réponses a permis de classer une partie des répondants et de réduire le pourcentage de non-réponse à 23% dans les deux cas)³.

3.1 Catégorie socio-professionnelle (CSP)

Nous avons déjà souligné que l'échantillon de l'enquête est biaisé : les personnes qui ont accepté de répondre ont un profil spécifique qui diffère de celui de la diaspora malgache en général. En comparant de nouveau notre échantillon avec la diaspora française de 2013 d'après les données du recensement (RPP) de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), on peut mesurer l'ampleur du biais. Les membres de la diaspora qui ont répondu à l'enquête sont dans l'ensemble très qualifiés. Les cadres supérieurs représentent 58 % des répondants qui exercent ou ont exercé un emploi alors que cette catégorie ne regroupe que 16 % des actifs occupés de la diaspora d'après le recensement. A l'inverse, 20 % seulement des répondants sont des employés alors qu'ils étaient 39 % d'après le RPP. Mais on constate surtout que les ouvriers ne sont pas du tout représentés alors qu'ils regroupaient 20% des actifs de la diaspora malgache en 2013.

Certes, les champs considérés ne sont pas complètement comparables (le RPP qui a eu lieu il y a 10 ans, concerne les plus de 15 ans, notre enquête porte sur les 18 ans et plus et considère aussi des inactifs), mais l'écart observé ne s'explique pas par un effet de structure. Les différences observées sont en effet du même ordre lorsqu'on limite la comparaison aux actifs occupés (profession actuelle).

Soulignons de nouveau que ce biais ne remet pas en question l'intérêt de l'enquête. En effet, l'objectif est avant tout d'identifier et faire un état des lieux des compétences susceptibles d'être mobilisées. Or ce biais découle justement du fait qu'en grande partie, ce sont les personnes déjà motivées pour agir (et donc a priori prêtes à être sollicitées), qui ont répondu à l'enquête.

L'analyse de la structure des CSP dans l'échantillon selon le sexe et l'âge révèle quelques différences. D'abord, les hommes sont relativement plus nombreux à occuper des postes qualifiés (Figure 12). Une large majorité sont des « *cadres ou de professions intellectuelles supérieures* » (63 % des hommes contre 54 % des femmes).

3 Précisons que les enquêtes-emploi classiques qui cherchent à saisir ce type d'information sont administrées en face-à-face avec des enquêteurs qualifiés pour collecter les informations et effectuer les classements des professions par secteur ou CSP (on ne demande pas aux répondants de faire l'effort de classer leur profession)

Près de 10 % des hommes sont des « *chefs d'entreprises, commerçants et artisans* » (mais seulement 5 % des femmes). Si on se tourne vers les postes non qualifiés, les « *employés* » représentent 25 % des femmes (15 % des hommes).

TABLEAU 4 : RÉPARTITION PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE, COMPARAISON DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE EUDIF-DIASP-MAD 2022 ET LE RECENSEMENT DE LA POPULATION (FRANCE) DE 2013

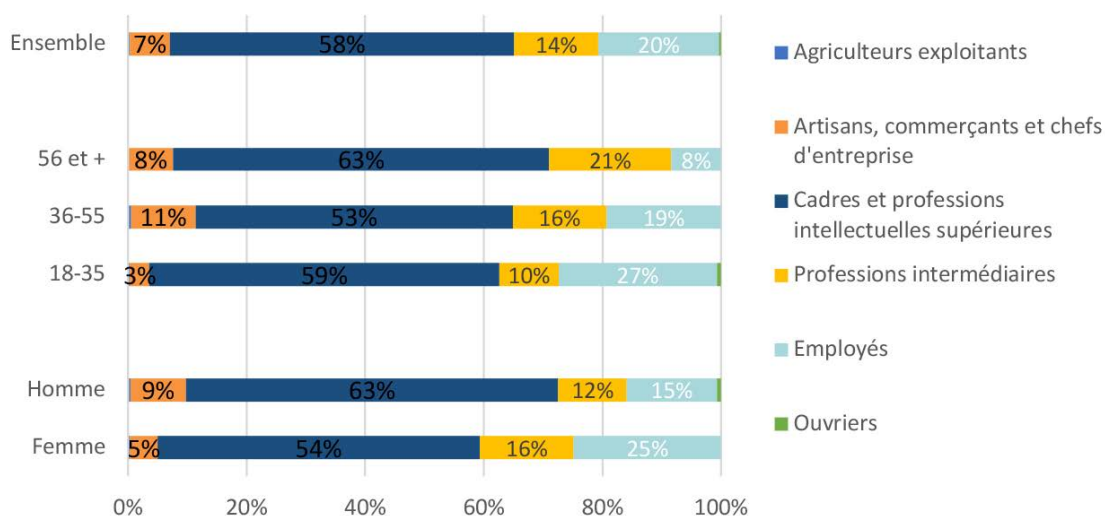
| % | RECENSEMENT RPP 2013 (actif occupé ; 15 ans et plus) | | EUDIF-DIASP-MAD 2022 (18 ans et plus) | |
|---|---|------------|--|-----------------------------------|
| | Malgaches | Total ASS | Profession actuelle | Profession actuelle ou antérieure |
| Agriculteurs exploitants | 0,3 | 0,1 | 0,2 | 0,3 |
| Artisans, commerçants et chefs d'entreprise | 4,9 | 4,3 | 7,5 | 6,7 |
| Cadres supérieurs | 16,2 | 11,8 | 59,5 | 58,1 |
| Professions intermédiaires | 19,2 | 16,6 | 12,6 | 14,2 |
| Employés | 39,2 | 40,2 | 19,8 | 20,4 |
| Ouvriers | 20,2 | 26,9 | 0,4 | 0,3 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga et Razafindrakoto et al. (2017), calculs des auteurs.

Soulignons de nouveau que ce biais ne remet pas en question l'intérêt de l'enquête. En effet, l'objectif est avant tout d'identifier et faire un état des lieux des compétences susceptibles d'être mobilisées. Or ce biais découle justement du fait qu'en grande partie ce sont les personnes déjà motivées pour agir (et donc a priori prêtes à être sollicitées) qui ont répondu à l'enquête. Le constat permet toutefois d'identifier l'effort à mener et les catégories de la population qu'il faudrait aller chercher dans une prochaine enquête si on souhaite la représentativité des réponses.

L'analyse de la structure des CSP dans l'échantillon selon le sexe et l'âge révèle quelques différences. D'abord, les hommes sont relativement plus nombreux à occuper des postes qualifiés (Figure 2.1). Une large majorité sont des « *cadres ou de professions intellectuelles supérieures* » (63 % des hommes contre 54 % des femmes). Près de 10 % des hommes sont des « *chefs d'entreprises, commerçants et artisans* » (mais seulement 5 % des femmes). Si on se tourne vers les postes non qualifiés, les « *employés* » représentent 25 % des femmes (15 % des hommes).

FIGURE 13 : RÉPARTITION PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE SELON LE GENRE ET LA CLASSE D'ÂGE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

Les différentes générations ont des profils sensiblement différents mais on retrouve la prédominance massive des « cadres ou de professions intellectuelles supérieures » pour toutes les classes d'âges : 59 % chez les 18-35 ans ; 53 % pour les 36-55 ans et 63 % pour les plus de 55 ans. Avec 11 % de « chefs d'entreprises, commerçants et artisans », les adultes d'âge mûr (36-55 ans) sont plus souvent non-salariés. Les 18-35 ans se caractérisent par un poids relativement plus important des « employés » (27 %). Cependant, on note pour ces plus jeunes un pourcentage déjà conséquent de cadres supérieurs (59 %) et, sachant qu'une part importante d'entre eux n'a pas encore terminé leurs études, on peut penser qu'une partie de celles/ceux qui occupent des postes non qualifiés le font pour financer leurs études. Ainsi, il est possible que cette génération soit encore plus nombreuse que ses aînés chez les « cadres supérieurs » dans le futur. Un des éléments d'explication provient de la montée du taux d'éducation en raison inverse de l'âge.

Des informations plus détaillées sur une répartition plus fine de l'échantillon par CSP sont données dans le tableau qui suit. Le nombre important de « cadres d'entreprise », aussi bien chez les femmes que les hommes, constitue le premier constat. 35 % occupent ainsi des fonctions élevées dans les entreprises privées. A ces derniers s'ajoutent 14 % qui sont ou ont été cadres soit dans la fonction publique, soit en étant (ou ayant été) professeur ou exerçant des professions scientifiques, soit en étant professionnels de l'information, des arts et des spectacles. Les professions libérales représentent 9% de l'échantillon.

TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DÉTAILLÉE SELON LE GENRE

| | FEMME | HOMME | TOTAL |
|--|---------------|---------------|---------------|
| AGRICULTEURS EXPLOITANTS | 0,3% | 0,4% | 0,3% |
| ARTISANS, COMMERCANTS ET CHEFS D'ENTREPRISES | | | |
| Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus | 1,8% | 5,0% | 3,2% |
| Commerçants & chefs d'entreprise (inf. à 10 salariés) | 2,5% | 3,6% | 2,9% |
| Artisans | 0,3% | 0,7% | 0,5% |
| CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPERIEURES | | | |
| Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles ou artistiques | 14,1% | 12,9% | 13,6% |
| Cadres d'entreprise | 31,3% | 40,3% | 35,4% |
| Professions libérales | 8,3% | 9,4% | 8,7% |
| PROFESSIONS INTERMEDIAIRES | | | |
| Profession intermédiaire administrative et commerciale des entreprises | 3,7% | 1,1% | 2,4% |
| Professions Intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique | 6,7% | 3,2% | 5,2% |
| Techniciens | 3,4% | 5,8% | 4,8% |
| Contremaîtres, agents de maîtrise | 1,8% | 1,4% | 1,6% |
| EMPLOYES | 24,5% | 15,1% | 20,2% |
| OUVRIERS | 0,0% | 0,7% | 0,3% |
| Autres | 0,0% | 0,4% | 0,2% |
| Ne sait pas/ ne se prononce pas | 1,2% | 0,0% | 0,6% |
| TOTAL (actifs occupés actuellement ou antérieurement) | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

3.2 Secteur d'activité

Concernant la répartition par secteur d'activité, trois secteurs dominent largement avec 83 % des emplois (présents ou passés) : les « services » (42 %), l'« Administration, éducation, santé » (31 %) et, loin derrière, l'« industrie » (10 % ; Tableau 6). Tous les autres secteurs ne dépassent pas quelques pourcents (de 4 % pour la « construction » à 1 % pour l'« Agriculture, sylviculture et pêche »). Selon le genre, on retrouve des différences attendues. Les femmes sont sur-représentées dans l'« Administration, éducation, santé » (37 % contre 24 %), tandis que les hommes compensent ce déficit en occupant plus massivement le secteur de l'« industrie », dont les femmes sont quasiment absentes (18 % vs. 4 %).

TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ SELON LE GENRE

| | FEMME | HOMME | TOTAL |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Agriculture, sylviculture et pêche | 2% | 1% | 1% |
| Administration, éducation, santé | 37% | 24% | 31% |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 1% | 2% | 2% |
| Construction | 4% | 5% | 4% |
| Industrie | 4% | 18% | 10% |
| Production et distribution (eau, énergie) | 2% | 4% | 2% |
| Services | 44% | 41% | 42% |
| Activités des ménages (employeurs/producteurs B&S) | 2% | 1% | 2% |
| Activités extra-territoriales (ambassades, org. internationales, etc.) | 3% | 2% | 3% |
| Autres | 3% | 3% | 3% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% |

Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

Suivant les classes d'âge, de fortes variations apparaissent. Les plus jeunes (18-35 ans) sont massivement sous-représentés dans l'« Administration, éducation, santé », 22% contre 33 % chez les 36-55 ans et près de la moitié (46 %) de la tranche 56 ans et plus (Tableau 6). A contrario, les plus jeunes sont massivement concentrés dans les « Services » (47 %), dont la proportion décroît avec l'âge (31 % chez les 56 ans et plus).

TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ SELON LES CLASSES D'ÂGE

| CLASSES D'ÂGE | 18-35 | 36-55 | 56 ET + | TOTAL |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Agriculture, sylviculture et pêche | 1% | 2% | 1% | 1% |
| Administration, éducation, santé | 22% | 33% | 46% | 31% |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 1% | 1% | 4% | 2% |
| Construction | 5% | 3% | 4% | 4% |
| Industrie | 12% | 10% | 5% | 10% |
| Production et distribution (eau, énergie) | 3% | 1% | 3% | 2% |
| Services | 47% | 44% | 31% | 42% |
| Activités des ménages (employeurs/producteurs B&S) | 2% | 0% | 3% | 2% |
| Activités extra-territoriales (ambassades, org. Internat., etc.) | 3% | 2% | 1% | 3% |
| Autres | 4% | 2% | 3% | 3% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% | 100% |

Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

On notera pour finir l'augmentation du nombre de « Autres », de 20 % chez les plus jeunes à 12 % chez les plus âgés, ce qui pourrait être dû à l'émergence de nouveaux secteurs difficilement classables dans les catégories officielles ou à une moindre familiarité avec les nomenclatures officielles.

3.3 Les professions les plus exercées

Pour aller au-delà de ces catégories agrégées (CSP et secteurs) qui ne donnent qu'une idée très globale de la structure des compétences, il est intéressant de se pencher sur les professions les plus exercées par les répondants de la diaspora. Sur 619 répondants qui ont déclaré une activité principale (actuelle ou passée) :

- 35, qui représentent 5,7% de l'échantillon, sont des professions liées à la comptabilité et aux audits financiers (dont environ la moitié est constituée d'agents comptables) ;
- 39 répondants (6,3%) exercent des professions dans le domaine de la santé dont 21 (3,4%) sont médecins et 18 (2,9%) infirmier.e.s, auxiliaires de vie ou aide-soignantes ;
- 7% (43 répondants) sont dans le domaine de l'enseignement et la recherche ;
- 9% (55) ont des professions en lien avec l'informatique (consultant IT, développeur, chef de projet, ingénieur en informatique, technicien ou celles/ceux qui se déclarent seulement informaticien) ;
- 16 se présentent comme chef d'entreprise ;
- 24 disent qu'ils occupent des postes de directeurs/directrices ;

- 29 se déclarent chef de projets ou cadres ;
- 33 disent qu'ils sont consultants ;
- 54 se définissent comme ingénieurs (sans compter les ingénieurs en informatique déjà cités plus haut) ;

Chez les employés, différentes professions sont citées sans qu'il y ait une prédominance d'un métier en particulier (femme de ménage, employé de bureau, serveur, livreur, chauffeur, secrétaire, vendeur).

L'échantillon n'étant pas suffisamment grand, et les informations données par les répondants restant dans beaucoup de cas très générales (insuffisamment précises), il est difficile de donner des informations plus détaillées sur les métiers. Toutefois pour quelques catégories d'activités professionnelles a priori les plus répandues chez les membres de la diaspora, nous pouvons citer les métiers déclarés dans l'enquête.

Dans le domaine de la santé, les enquêtés se sont déclarés par exemple : médecin ou médecin spécialisé, chef de clinique, infirmière ou infirmier, aide-soignante, auxiliaire ambulancier, auxiliaire de puériculture, auxiliaire de vie, gynécologue, pédiatre, praticien hospitalier, psychanalyste, psychologue, préparateur en pharmacie.

Parmi les métiers dans le domaine de l'enseignement, on a des professeurs d'université, des maîtres de conférence, des chercheuses ou chercheurs ou enseignant-chercheur, en informatique, en Génie Civil, en Sciences de l'éducation, en relations Internationales, en agroforesterie, en biologie, en sciences de l'environnement, en sociologie, en anthropologie, en droit, en économie-gestion, etc. ; des enseignants au lycée et enseignant du supérieur (mathématiques, physique chimie, anglais, etc.), un enseignant en Hôtellerie, des directeurs d'école, des coach/formateur, etc.

Les types d'appuis que les membres de la diaspora peuvent potentiellement apporter à l'administration ou à des entreprises se retrouvent également dans la liste des spécialisations proposées par les personnes qui se présentent comme conseillers ou consultants. Ainsi, un nombre significatif d'enquêtés se sont déclarés : conseillers ou consultants (sans précision) ou conseiller juridique, conseiller financier, conseiller chef de projet dans la transformation digitale, conseiller en évaluation de politiques publiques, en gestion de patrimoine, en développement durable, en management, en management ou direction de projet, en organisation industrielle, en stratégie dans le domaine des politiques publiques, en système d'informations, en énergie renouvelable, dans le domaine de la digitalisation, en immobilier et tourisme, en mobilité internationale (RH), en accompagnement des entreprises dans la gestion de leurs salariés, en système d'informations des ressources humaines, en suivi et évaluation et gestion de projet, en management dans le secteur public, etc.

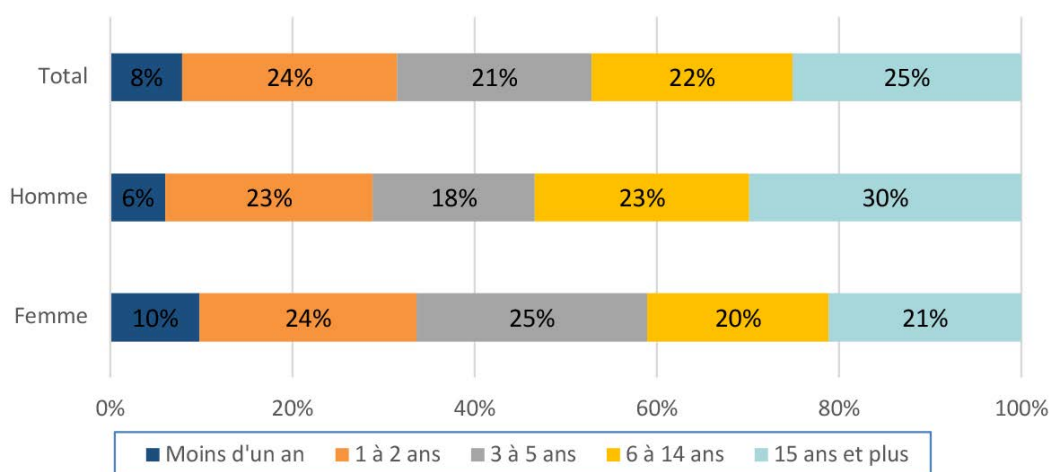
La diversité des compétences transparaît également dans l'énoncé des métiers des ingénieurs : ingénieur agronome, ingénieur dans la banque & finance, calculs et développement, conseil en efficacité énergétique, ingénieur en informatique, ingénieur de construction, ingénieur des eaux et forêts, du son, en matière d'environnement, ingénieur financier, manager, ingénieur mécanique, ingénieur nucléaire, ingénieur pédagogique, pilote de projet, sur la propriété industrielle et la gestion de portefeuille, ingénieur thermique, ingénieur des Travaux Publics, ingénieur en télécommunications, ingénieur des projets européens, ingénieur en R&D (domaine des matériaux, couches minces et surfaces), ingénieur dans la mécanique, le développement et l'optimisation de moteur, ingénieur qualité métier, ingénieur dans le domaine des réseaux et télécommunications, ingénieur sécurité, ingénieur statisticien, ingénieur structure aéronautique, ingénieur structure dans le génie civil, ingénieur support, ingénieur système de navigation aéronautique, ingénieur système ferroviaire, ingénieur territorial, etc.

3.4 Ancienneté et compétences

Ancienneté en années

L'ancienneté dans l'emploi constitue un indicateur de l'expérience qu'un individu a pu accumuler dans l'exercice de sa profession. Pour l'ensemble de l'échantillon des membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête, l'ancienneté moyenne est de 9,4 années (8,1 pour les femmes et 10,9 pour les hommes). La médiane est de 5 années pour l'ensemble (4 pour les femmes et 7 pour les hommes) et les valeurs maximales atteignent 45 ans chez les femmes et 42 chez les hommes. Ainsi, les hommes sont relativement plus nombreux à rester longtemps dans leur profession : 53 % ont une ancienneté de plus de 6 ans contre 41 % pour les femmes ; 30 % des hommes ont plus de 15 années d'ancienneté alors que les femmes ne sont que 21 % dans le même cas (Figure 11). Ce résultat s'explique en partie par la sur-représentation des jeunes femmes dans l'échantillon, même si l'on ne peut pas exclure des carrières plus courtes et instables des femmes, un phénomène bien documenté dans la population en général.

FIGURE 14 : ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS LA PROFESSION SELON LE GENRE



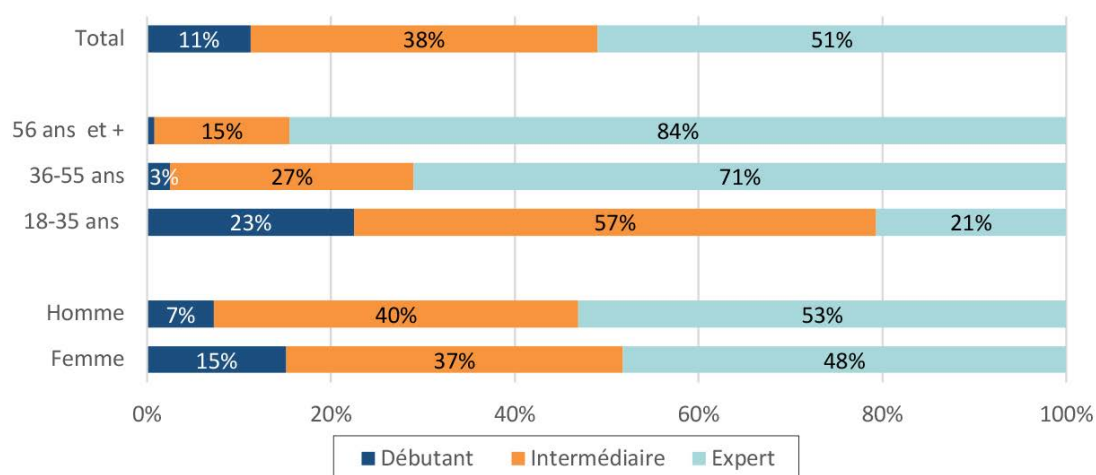
Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

De façon logique, l'ancienneté est corrélée avec l'âge. L'intérêt d'examiner le lien entre ces deux variables serait d'identifier des changements éventuels entre les générations concernant l'âge d'insertion professionnelle et/ou le degré de stabilité dans les professions. A priori, on n'observe pas de modification majeure de comportements entre les générations. L'ancienneté est de 3 années en moyenne chez les 18-35 ans, 10 années chez les 36-55 ans et 21 années chez les plus de 55 ans. Enfin, l'analyse de l'ancienneté selon la CSP montre qu'elle est en moyenne la plus élevée pour les professions intermédiaires (12 années). Viennent ensuite les cadres supérieurs (10,6) et les « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » (10,2) puis les « agriculteurs et exploitants » (8 années). L'ancienneté est en revanche nettement plus faible chez les employés (4,9 ans). Ce dernier résultat peut être dû à un simple effet de structure. En effet, les employés de l'échantillon sont plus jeunes (36 contre 41 ans pour l'ensemble). Mais il peut s'expliquer également en partie par une moindre stabilité dans l'emploi pour cette catégorie.

Niveau de compétence

Dans le but d'identifier les capacités mobilisables de la diaspora en France et en Suisse, l'enquête a demandé aux répondants d'évaluer leur niveau de compétence dans leur profession actuelle ou antérieure. Bien sûr, il s'agit d'une appréciation subjective et auto-déclarée qui demanderait à être confortée par des indicateurs plus objectifs. Le principal constat est le pourcentage significatif d'individus affirmant qu'ils sont experts dans leur domaine (51 % au total, 53 % chez les hommes et 48 % chez les femmes ; Figure 12). Ce résultat ne fait que conforter le niveau élevé de qualification des membres de la diaspora qui ont répondu à l'enquête. Il confirme de manière générale l'existence d'une capacité potentiellement mobilisable.

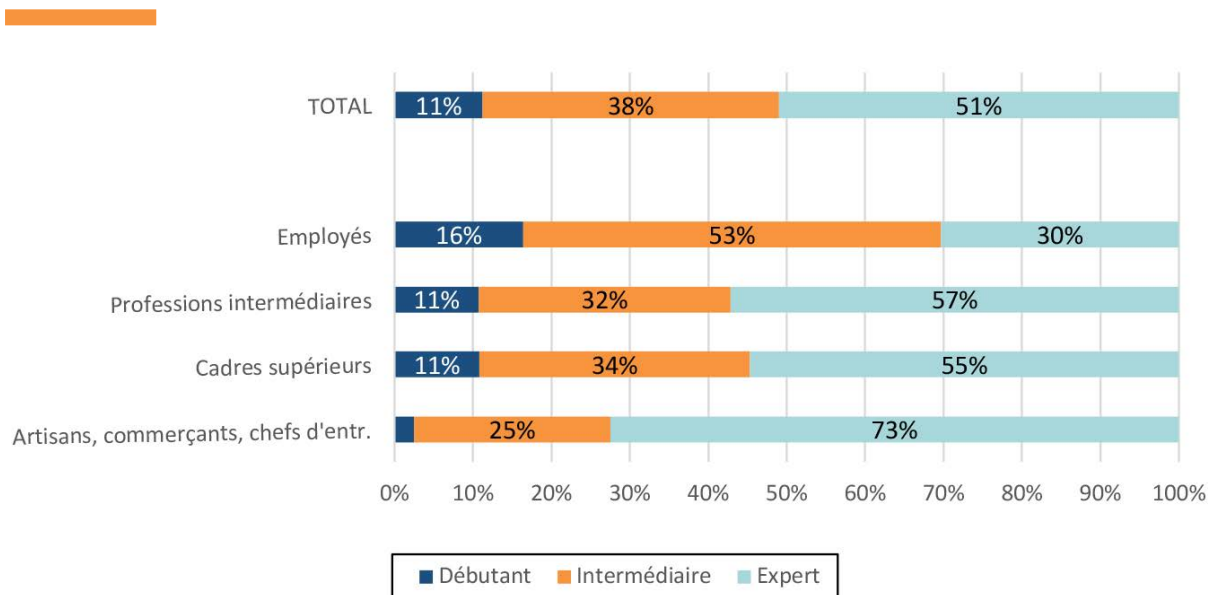
FIGURE 15 : AUTO-ÉVALUATION DU NIVEAU DE COMPÉTENCE SELON LE GENRE ET LA CLASSE D'ÂGE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

Notons que même dans la catégorie des plus jeunes (les 18-35 ans), un répondant sur cinq considère qu'ils sont déjà des experts dans leur profession. Ce pourcentage monte fortement pour atteindre 71 % chez les 36-55 ans et même 84 % chez les plus de 55 ans. L'analyse des niveaux de compétence selon les CSP peut donner une meilleure idée des capacités mobilisables (Figure 16). Une large majorité des répondants de la catégorie des « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » mettent en avant leur expertise (73 %). Dans une prochaine enquête qui viserait d'avoir un échantillon plus large, une analyse plus fine des caractéristiques des emplois de cette CSP mériterait d'être effectuée.

FIGURE 16 : AUTO-ÉVALUATION DU NIVEAU DE COMPÉTENCE SELON LA CSP



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs. Note : les catégories des « Agriculteurs et exploitants » et les « Ouvriers » ne sont pas représentées ici en raison du faible effectif des répondants.

Autres compétences

Suivant l'objectif de caractériser au mieux le profil de la diaspora malgache et d'identifier la manière de mobiliser ses membres, l'enquête a également cherché à saisir différents types de compétences transversales en dehors de celles liées à la profession des personnes enquêtées. Ainsi, les questions ont porté sur les connaissances ou les capacités en distinguant deux types de compétences de nature différente : des compétences générales, notamment en matière d'organisation et des compétences techniques liées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et à la science des données :

Compétences organisationnelles transversales

- Gestion de projet
- Gestion logistique
- Leadership/entrepreneuriat
- Travail d'équipe/Diplomatie/connaissances du système des Nations unies

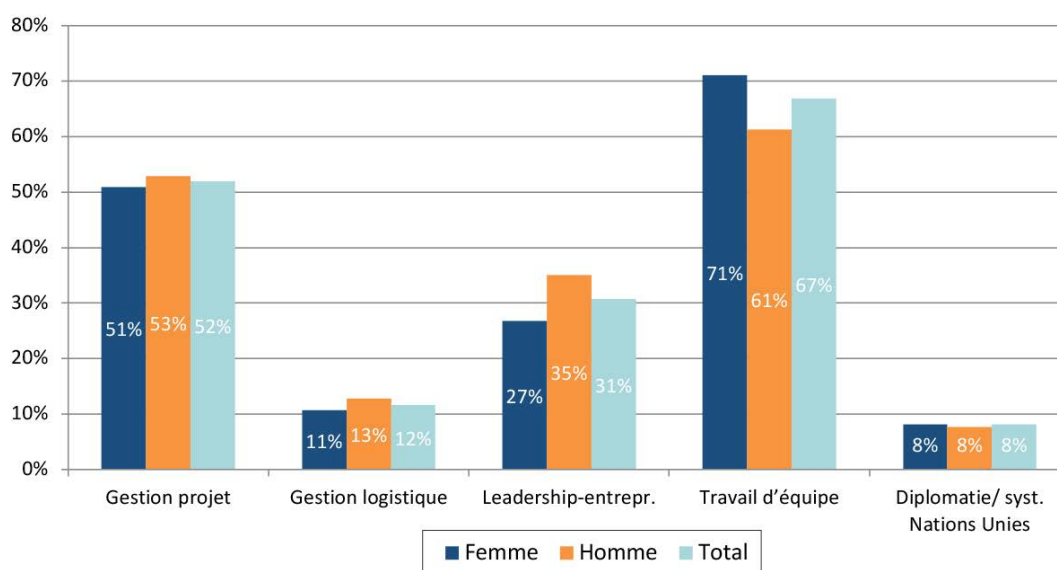
Compétences techniques transversales (NTIC)

- Analyse statistique
- Communication et marketing digital (contenu, design graphique, publicité)
- Programmation informatique et développement de site
- Mise en place de Système d'Information Géographique

La question a été posée sous forme de choix multiple afin de permettre aux répondants de mettre en avant leur polyvalence éventuelle. Cette question pourra également servir pour affiner les profils des compétences mobilisables. Le rapport complet qui sera publié en début 2023 proposera une analyse plus approfondie, le croisement des CSP, des secteurs d'activités et des compétences transversales pourrait permettre de dresser

des typologies. La taille insuffisante de l'échantillon constitue toutefois une contrainte : l'effectif limité des individus remplissant différents critères à la fois ne permet pas de dire qu'ils sont représentatifs et donc de généraliser les profils. L'analyse qui suit vise donc essentiellement à avoir un premier aperçu des compétences spécifiques disponibles. Concernant les compétences organisationnelles, la capacité à travailler en équipe est la caractéristique la plus partagée par les membres de la diaspora qui ont répondu à l'enquête (Figure 13). Deux tiers d'entre eux déclarent avoir cette capacité et le pourcentage est encore plus fort chez les femmes (71 % contre 61 % chez les hommes) ; c'est même le seul où les femmes sont plus nombreuses à revendiquer leurs compétences. Il convient néanmoins de garder en mémoire qu'en général, les femmes sont plus réticentes à revendiquer des qualités exceptionnelles que les hommes, moins modestes, un phénomène bien documenté dans la littérature sociologique. Vient ensuite la gestion de projet : la moitié des répondants (chez les femmes comme chez les hommes) estiment qu'ils en ont la compétence. Un peu moins d'un tiers affirme avoir les qualités de leadership et entrepreneuriat. Les hommes sont relativement plus nombreux à s'en réclamer (35 % contre seulement 27 % chez les femmes). Du côté des compétences plus rares, 12 % seulement des répondants considèrent qu'ils sont expérimentés dans la gestion logistique.

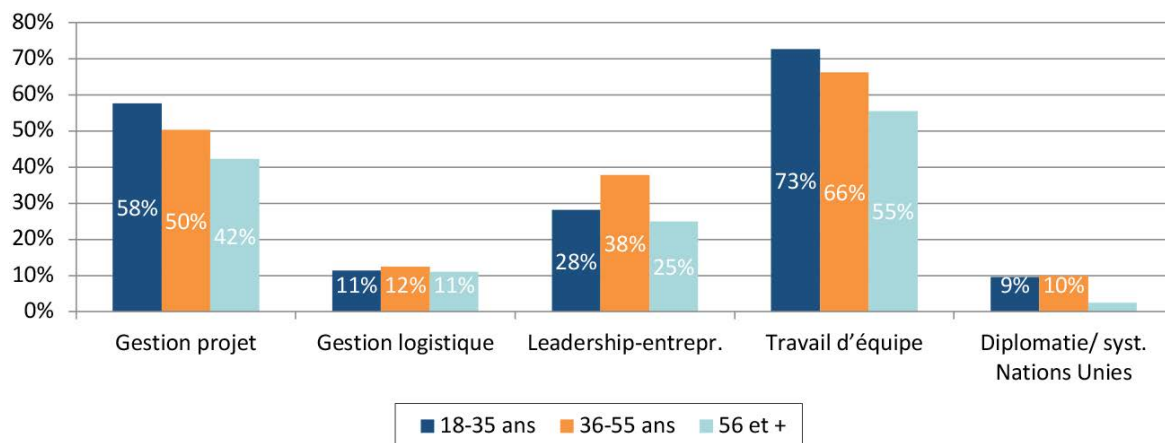
FIGURE 17 : AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES TRANSVERSALES SELON LE GENRE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

L'analyse par classes d'âge fait apparaître un résultat un peu surprenant. En théorie, sauf pour des capacités très spécifiques, on pourrait avancer que l'expérience s'acquiert avec l'âge. Or pour un certain nombre de compétences transversales, ce sont les générations plus jeunes qui sont plus nombreuses à déclarer les détenir (Figure 2.6). Certes, il est moins étonnant que les compétences techniques telles que la communication et le marketing digital, la programmation informatique, soient plus présentes chez les jeunes. Mais pour les capacités à « travailler en équipe » ou pour la « gestion des projets », des capacités qui devraient être à la portée du grand nombre, comment expliquer qu'elles soient plus développées chez les plus jeunes générations ? En dehors des nouveaux types d'emplois mentionnés plus haut, de nouvelles formes d'organisation du travail plus collaboratives pourraient être en jeu.

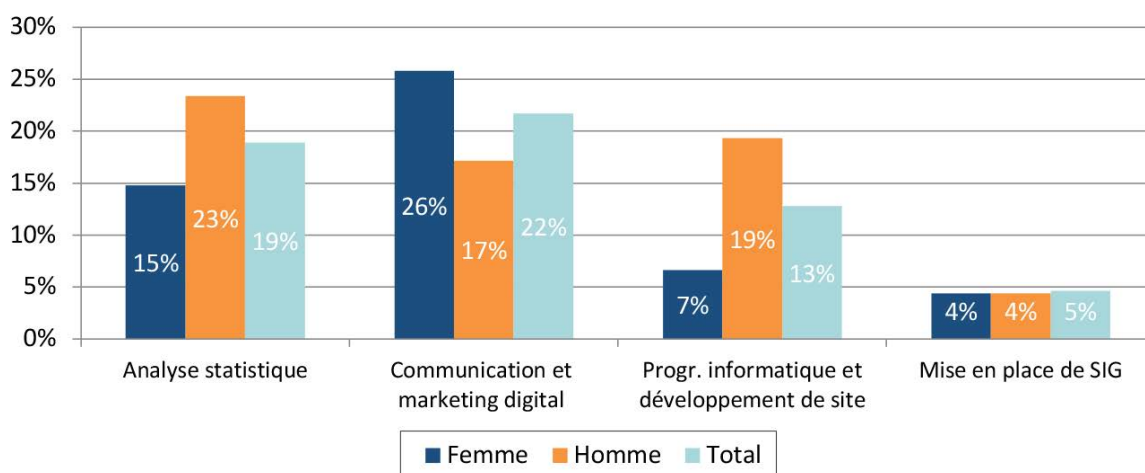
FIGURE 18 : AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES TRANSVERSALES SELON LES CLASSES D'ÂGE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs

Si maintenant on se tourne vers les compétences techniques en matière de Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication et de science des données, elles apparaissent dans l'ordre : la Communication et le marketing digital (22 % de l'échantillon déclarent les posséder), l'Analyse statistique (19%), la programmation informatique et le développement (13%) et enfin la mise en place de Système d'Information Géographique (5% ; Figure 14). Les femmes sont plus nombreuses à se déclarer compétentes en matière de communication, tandis que les hommes privilégient la science des données et la programmation informatique ; soit des caractéristiques associées aux secteurs d'activité dans lesquels ils se répartissent.

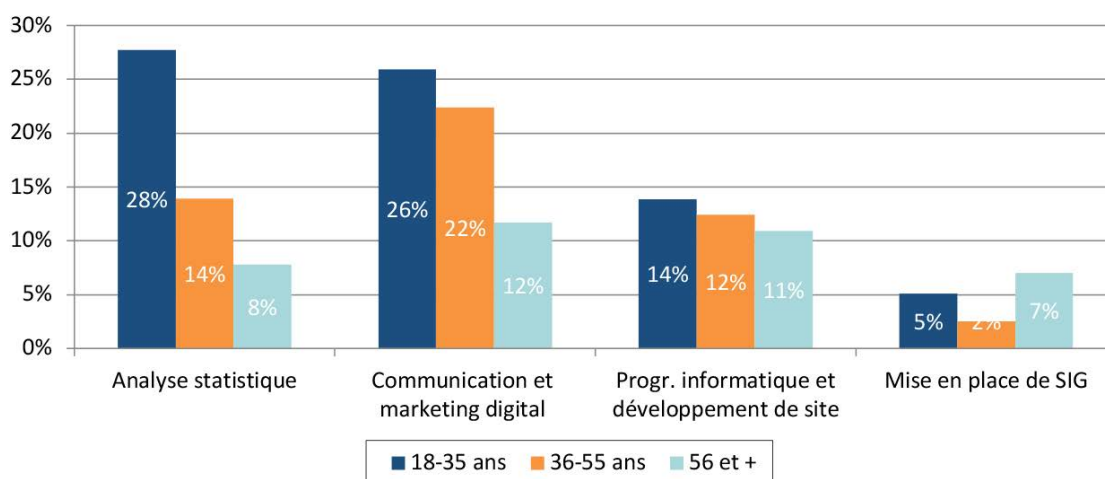
FIGURE 19 : AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES TECHNIQUES TRANSVERSALES (NTIC) SELON LE GENRE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

Comme attendu, les compétences techniques décroissent avec l'âge (Figure 20). Ainsi par exemple, 28 % des 18-35 ans affichent une expertise en matière de science des données, contre 14 % pour les 36-55 ans et seulement 8 % pour les plus de 55 ans. La mise en place de Systèmes d'Information Géographique (SIG) est la seule compétence qui déroge à cette règle, les plus âgés étant les plus nombreux à afficher une compétence dans ce domaine, mais à un faible niveau (7 %).

FIGURE 20 : AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES TECHNIQUES TRANSVERSALES (NTIC) SELON LES CLASSES D'ÂGE



Source : EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, Fact, Katsaka Manga, calculs des auteurs.

4. DEGRÉ D'ATTACHEMENT ET D'ENGAGEMENT

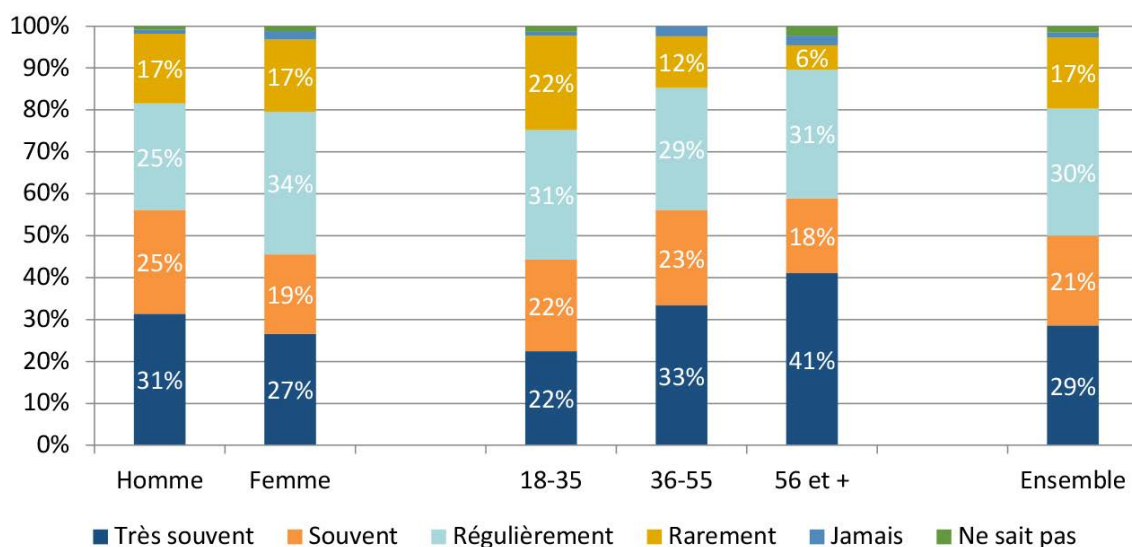
A travers une batterie de questions spécifiques, l'enquête nous renseigne sur le degré d'engagement et d'attachement à Madagascar de la diaspora. Il s'agit d'une des principales originalités de l'enquête menée dans le cadre de l'action « Profilage des compétences de la diaspora : une méthodologie étape par étape pilotée avec la diaspora malagasy en France et en Suisse », ce type d'information n'étant pas disponible dans les sources de données comme le recensement de population où les enquêtes-emplois. Nous commencerons par présenter les relations qu'entretient la diaspora avec Madagascar, puis nous nous pencherons sur le mode de participation aux activités de la diaspora dans le pays d'accueil (en France ou en Suisse).

4.1 L'attachement

Informations sur Madagascar

Les répondants se montrent très attentifs à ce qui se passe à Madagascar. Interrogés pour savoir à quelle fréquence ils s'informent sur l'actualité du pays, la moitié répond « très souvent » ou « souvent », soit 29 % tous les jours et 21 % plus d'une fois par semaine. En fait, seulement 1 % déclare « jamais » et 17 % « rarement » (quelques fois par an). En moyenne, les hommes s'informent plus souvent que les femmes, et la fréquence des consultations croît avec l'âge. Néanmoins les différences sont relativement peu marquées.

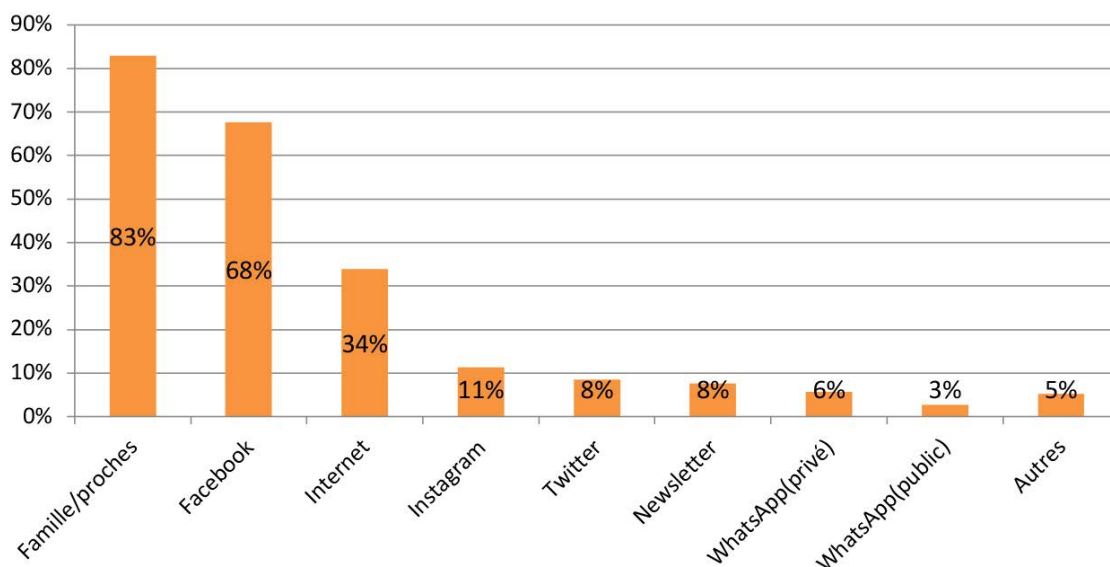
FIGURE 21 : FRÉQUENCE DE LA CONSULTATION D'INFORMATIONS SUR MADAGASCAR PAR SEXE ET CLASSE D'ÂGE



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=789

Trois sources d'informations dominent largement : la famille ou les proches d'abord (83 %), Facebook ensuite (68 %) et enfin internet, dont des sites de presse (34 %). Facebook apparaît de loin le réseau social le plus utilisé, suivi loin derrière par Instagram (11%), Twitter (8%) et WhatsApp (groupes privés : 6 %). On notera que les groupes WhatsApp publics (type ambassade, consulats...) sont largement délaissés par la diaspora, à peine 3 % les consultant. Enfin les Newsletters sont peu prisées, à peine 8 % les mobilisent comme source d'informations. Non seulement ces sources sont nombreuses mais elles sont souvent combinées. Ainsi, 76 % en utilisent 2 ou plus, et 33 % 3 ou plus. En moyenne, les répondants consultent en parallèle 2,25 sources différentes.

FIGURE 22 : TYPE DE SOURCES D'INFORMATION SUR MADAGASCAR

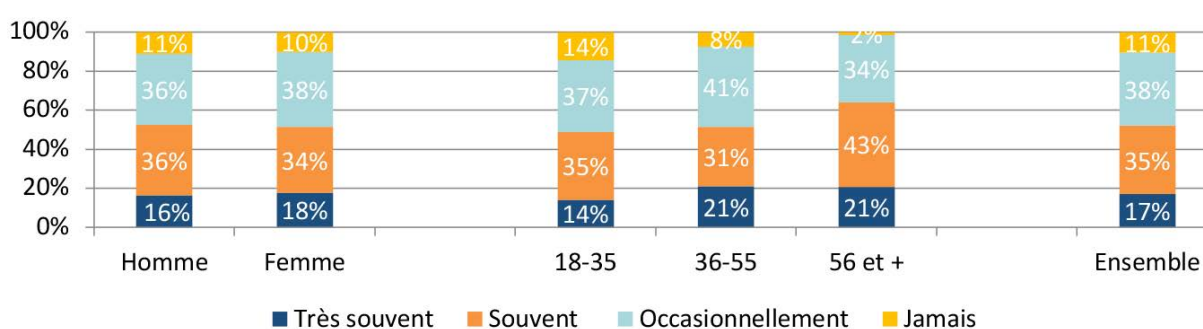


Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=782. N.B. La somme des pourcentages peut excéder 100 % du fait de la possibilité de réponses multiples.

Voyages à Madagascar

Les voyages dans la grande île constituent une autre forme d'engagement et d'attachement à Madagascar. Elle est bien sûr beaucoup plus exigeante compte tenu de son coût et de la distance. 17 % déclarent y aller « *très souvent* » (au moins une fois par an) et 35 % « *souvent* » (tous les 2-3 ans). Seul 11 % semblent avoir coupé les ponts en n'y allant « *jamais* » et 38 % s'y rendent « *occasionnellement* » (pour les fêtes et autres cérémonies importantes ainsi que des événements spécifiques et ponctuels). Ces proportions apparaissent remarquables et mettent en lumière un lien fort avec le pays d'origine. Aucune différence significative n'apparaît entre hommes et femmes, tandis que les plus âgés se rendent plus souvent sur place, sans doute pour des raisons financières.

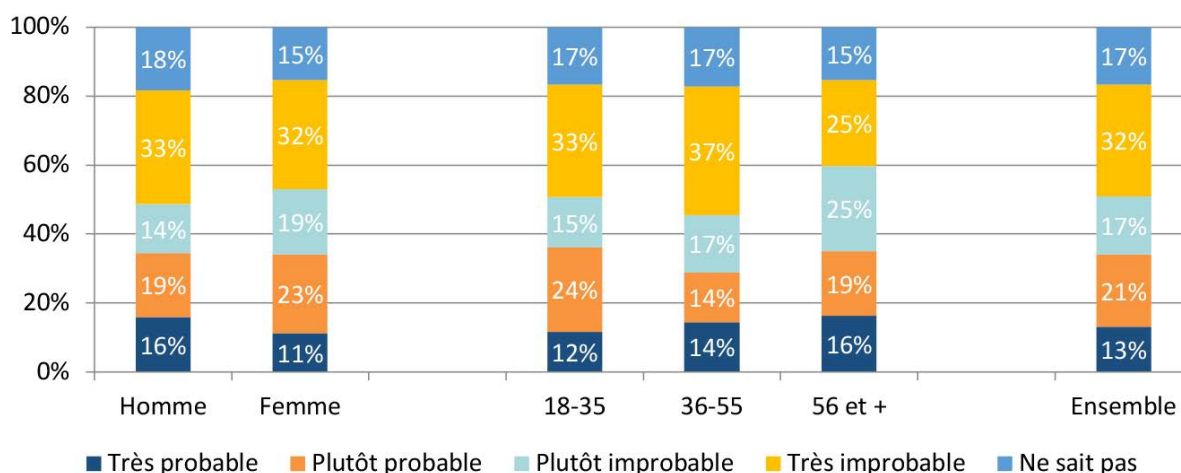
FIGURE 23 : FRÉQUENCE DES VOYAGES À MADAGASCAR



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=741 Installation à Madagascar

L'installation de longue durée à Madagascar constitue un projet de vie, peut-être l'application la plus ambitieuse d'une implication dans le pays. Elle revêt néanmoins des significations très différentes selon les cas : ça peut-être un projet de retraite dans la grande île après une carrière en France ou en Suisse, une migration de retour en cours de vie active ou à la fin des études, ou encore la découverte d'un nouvel environnement, ou de ses racines pour la seconde ou troisième génération. Ça peut aussi être pour réaliser un projet personnel ou familial pour suivre un conjoint par exemple. Enfin, ce projet peut faire suite à un parcours professionnel ou familial réussi ou raté. Si l'enquête ne permet pas de connaître les motivations d'un projet d'installation à Madagascar, elle donne un aperçu de l'importance quantitative d'un tel choix. Un tiers des répondants envisage cette option : 13 % la jugent « très probable » tandis que 23 % simplement « probable ». A contrario, une moitié de l'échantillon n'a a priori pas l'intention d'aller vivre à Madagascar, dont 32 % pour qui ce scénario est « très improbable ». Une proportion non négligeable n'a pas arrêté sa décision (17 %), soit qu'ils ne le savent pas encore ou qu'ils ne se sont tout simplement pas posés la question. On notera qu'ici aussi, on observe peu de différence suivant le sexe ou l'âge, même si les plus âgés (56 ans et plus) sont moins nombreux à considérer ce projet « très improbable » (25 % contre de 33 % à 37 % pour les classes d'âge plus jeunes).

FIGURE 24 : PROJET D'INSTALLATION À MADAGASCAR PAR SEXE ET CLASSE D'ÂGE

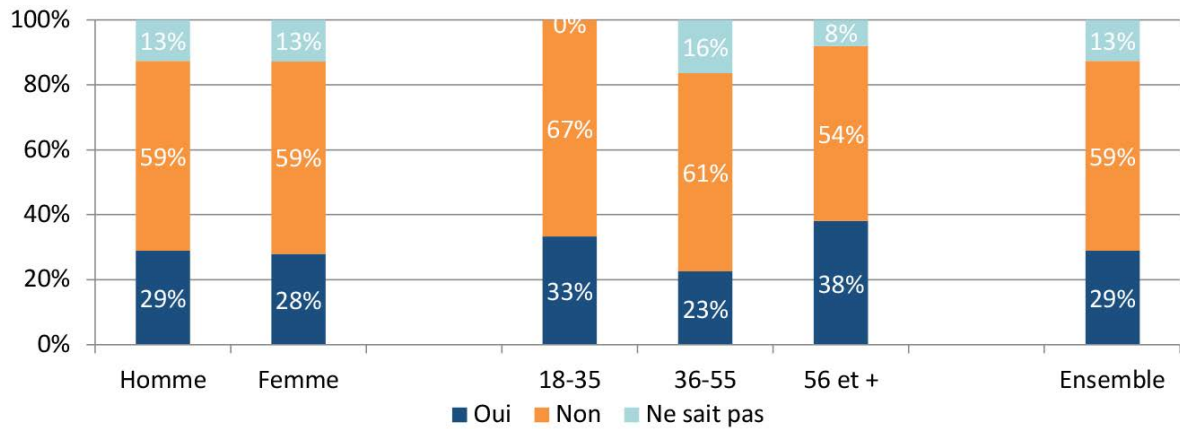


Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=669

Inscription sur les registres consulaires

Les membres de la diaspora malagasy ont été interrogés sur leur inscription dans un des consulats de Madagascar en France ou en Suisse. 29 % d'entre eux déclarent être connus des services consulaires. Ce chiffre reste à ce stade difficile à interpréter. D'un côté, il peut paraître faible puisque seule une petite minorité (moins d'un tiers) a fait les démarches pour se faire connaître et obtenir un statut officiel auprès des autorités malgaches. Il pourrait refléter la volonté de se tenir à l'écart des affaires politiques à Madagascar déjà soulignée plus haut (faible taux de participation à des événements ou à des associations politiques), associée à une certaine forme de défiance à l'égard du pouvoir politique à Madagascar. A titre illustratif, 13 % des répondants n'ont pas souhaité répondre à cette question). De l'autre, avec près d'un tiers des répondants encartés sur les listes consulaires, cette proportion est très supérieure au véritable taux d'enregistrement. En effet, seulement quelques milliers sont officiellement connus des services consulaires, pour une communauté estimée à environ 100 000 à 150 000 personnes. Cet écart confirme que l'enquête, du fait de son mode d'administration (volontaire par internet) a touché le segment le plus engagé de la diaspora malgache, une limite qu'il conviendra de dépasser à l'avenir, sans solution méthodologique simple. Comme pour la plupart des autres variables, aucune différence significative n'apparaît en termes de genre. En termes de génération, c'est à peine si les plus âgés sont plus souvent enregistrés, avec 38 % pour la classe d'âge 56 ans et plus, contre 33 % pour les plus jeunes (18-36 ans).

FIGURE 25 : TAUX D'ENREGISTREMENT DE LA DIASPORA AUPRÈS DES SERVICES CONSULAIRES MALGACHES



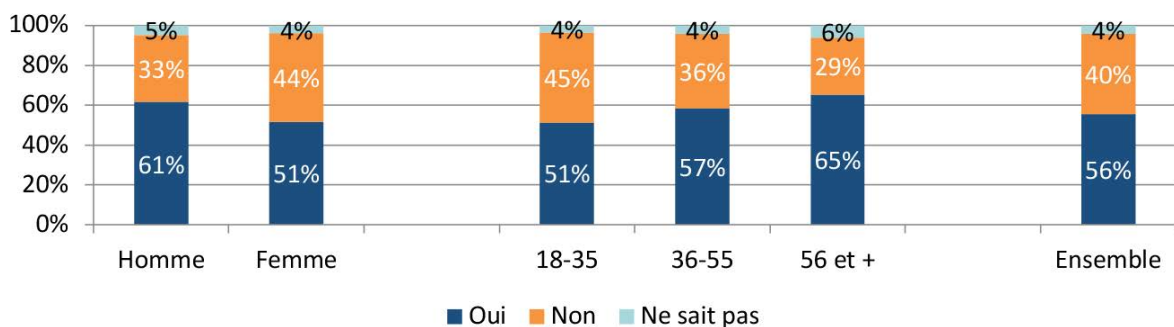
Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=764

4.2 L'engagement

Engagement dans le pays d'accueil (en France et en Suisse)

Les répondants à l'enquête montrent un niveau de participation aux activités de la diaspora en France ou en Suisse particulièrement élevé. En premier lieu, plus d'un répondant sur deux (56 %) déclare avoir déjà participé à des événements organisés par la diaspora, soit une part largement plus élevée que ceux qui n'ont jamais assisté à ce type de manifestations (40 %), 4 % ne répondant pas à la question. Les femmes sont moins impliquées sur ce front (52 % vs. 62 %), tandis que le taux de participation croît sensiblement avec l'âge. Alors que 51 % des plus jeunes (18-35 ans) déclarent avoir assisté à des manifestations, c'est le cas de près des deux-tiers (65%) des plus âgés (56 ans et plus).

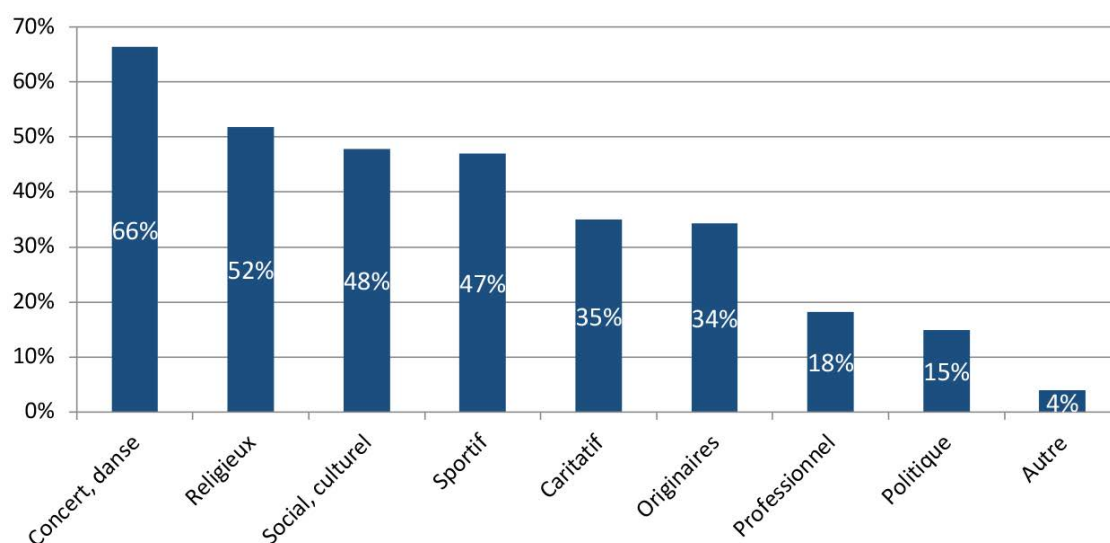
FIGURE 26 : TAUX DE PARTICIPATION À DES MANIFESTATIONS DIASPORIQUES PAR SEXE ET CLASSE D'ÂGE



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=769

La nature de ces événements est très variée. Arrivent loin devant les activités ludiques, comme les concerts ou les soirées dansantes, ou les activités sociales et culturelles. 66 % de ceux qui ont participé à au moins un événement ont assisté aux premières et 48 % aux secondes. Une proportion également importante est consacrée aux événements de type religieux (52%) et sportifs (48%). Les regroupements d'originaires ont réuni un tiers des participants, montrant la solidité des liens avec la culture malgache et la traditionnelle terre des ancêtres. Avec 35 %, les événements caritatifs sont aussi une source importante de participation, montrant que l'attachement n'est pas seulement pour soi, mais aussi pour les autres. Enfin, une plus faible part a participé à des événements professionnels (18 %) ou politiques (15 %).

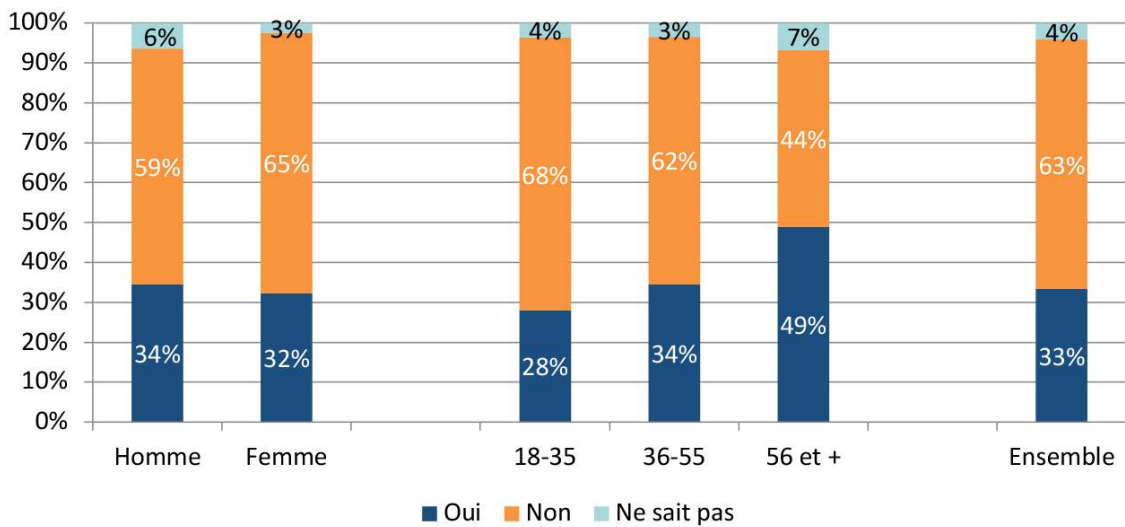
FIGURE 27 : PARTICIPATION À DES ÉVÈNEMENTS DE LA DIASPORA MALAGASY PAR TYPE



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=423. Adhésion à des associations/organisations de la diaspora

Les répondants ne se contentent pas de participer à des événements ponctuels, ils s'engagent également plus durablement. Ainsi, un tiers d'entre eux sont actuellement membres d'organisations en lien avec Madagascar. Ces organisations sont massivement localisées en France ou en Suisse (88 %), mais 40 % ont un pied à Madagascar (soit qu'il s'agisse d'une antenne d'une structure basée en France, soit qu'elle soit purement de droit malgache). Encore une fois, il existe peu de différence entre hommes et femmes. En revanche, le gradient dans le taux d'adhésion en fonction de l'âge est très prononcé. Ainsi alors que 28% des plus jeunes (18-35 ans) sont membres d'organisations diasporiques, près de la moitié (49 %) le sont chez les plus âgés (56 ans et plus).

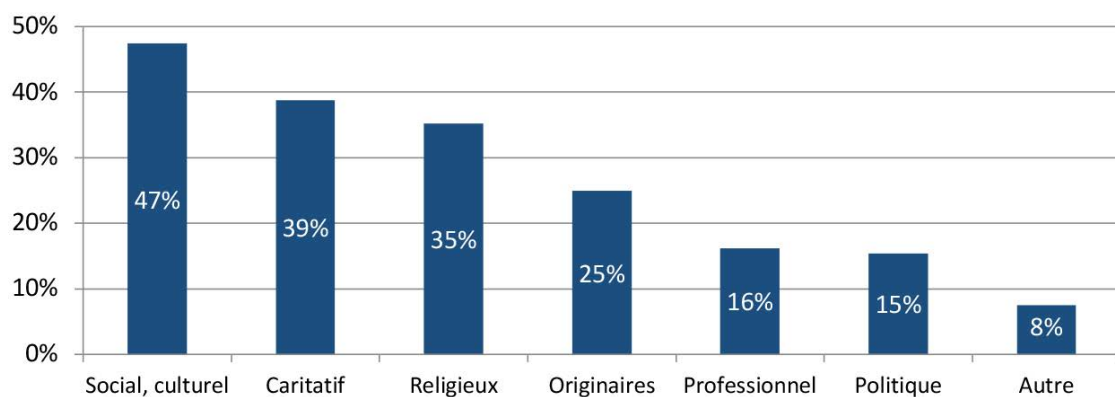
FIGURE 28 : TAUX D'ADHÉSION À DES ASSOCIATIONS/ORGANISATIONS DE LA DIASPORA MALAGASY



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=775

Le type d'organisation dont les répondants sont membres reflète largement le type d'évènements auxquels ils participent. Arrivent en tête les organisations à visée sociale ou culturelle (47 %), suivies des institutions caritatives (39 %) ou religieuses (35 %). Un quart des membres font partie d'associations d'originaires, marquant la vivacité des liens avec Madagascar. L'adhésion à des organisations professionnelles ou politiques est ici aussi plus rare : 18 % font partie des premières et 15 % des secondes.

FIGURE 29: TAUX D'ADHÉSION À DES ORGANISATIONS DIASPORIQUES PAR TYPE

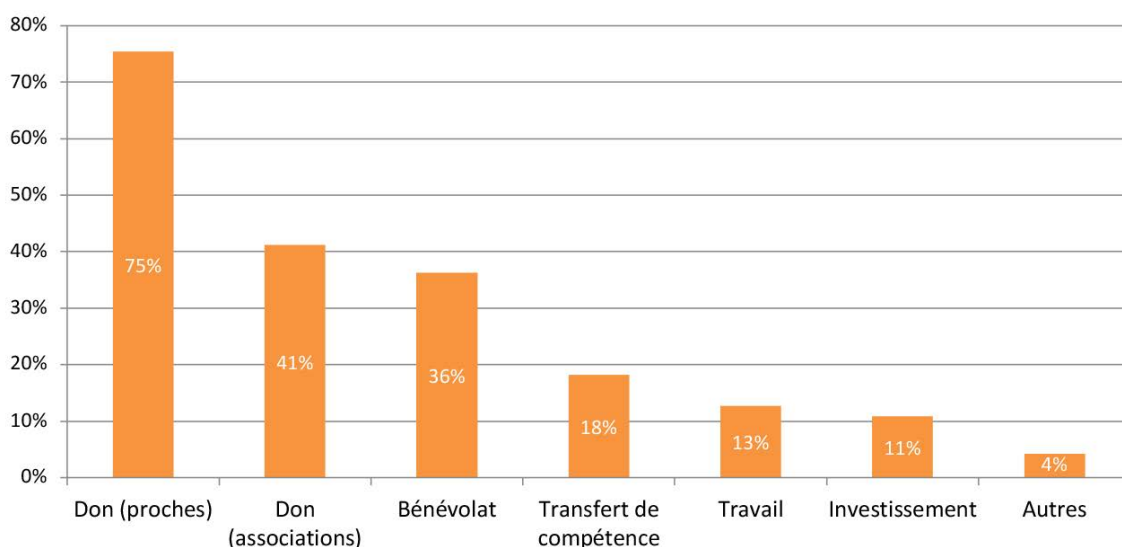


Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total= 253.

Actions à Madagascar (réalisées et envisagées)

La façon la plus notable de s'engager à et pour Madagascar est d'y mener des actions de soutien et d'appui. Parmi les répondants à cette question spécifique et fort logiquement, 75 % se sont mobilisés au cours des 3 dernières années à travers des dons à leurs proches (en argent ou en nature). Mais la mobilisation va bien au-delà. 41 % accordent des dons à des associations ou des contributions philanthropiques, tandis que 36 % font du bénévolat. Plus rarement, la diaspora malagasy s'implique dans la formation/renforcement de compétences (18 %), 13 % y travaillent et 11 % y investissent. Au total, 86 % exercent au moins une de ces formes d'implication concrète.

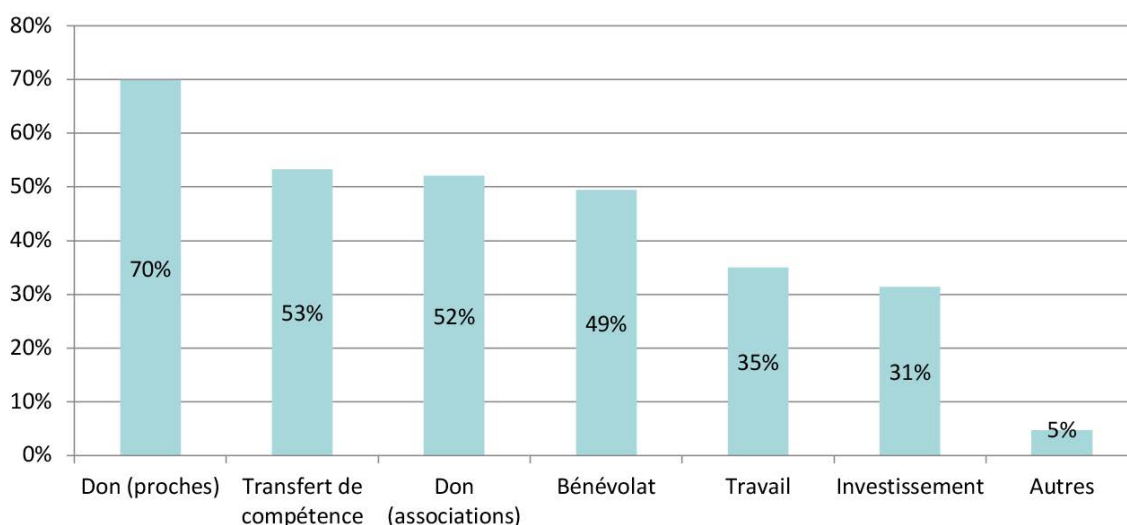
FIGURE 30 : ACTIONS DE SOUTIEN À MADAGASCAR RÉALISÉES AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES PAR TYPE



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. N.B. La somme des pourcentages peut excéder 100 % du fait de la possibilité de réponses multiples. Total=765

Si l'on adopte une perspective prospective, l'enquête a interrogé les répondants pour savoir s'ils seraient intéressés pour mener des actions de soutien à Madagascar dans les 3 prochaines années et les formes que pourraient prendre ces actions. Le principal enseignement est que le potentiel de mobilisation est largement plus important que la mobilisation effective présentée ci-dessus. Si l'on exclut les dons aux proches, qui restent la première forme de mobilisation à Madagascar (70 % l'envisagent), toutes les autres modalités sont à la hausse : 41 % ont fait des dons à des associations, et 52 % prévoient de le faire à l'avenir. Idem, 36 % ont fait du bénévolat, mais 49 % voudraient agir dans ce sens. C'est surtout les formes encore peu pratiquées qui enregistrent les taux de croissance les plus significatifs. Ainsi, le rapport est presque de 1 à 3. Alors qu'à peine 11 % ont investi à Madagascar, 31 % souhaitent le faire. Ces proportions sont respectivement de 13 % et 35 % pour la formation et le renforcement des compétences et de 18 % à 53 % pour l'exercice d'un travail à Madagascar. Comme attendu, ceux qui sont déjà mobilisés sont également ceux qui prévoient le plus de continuer à l'être.

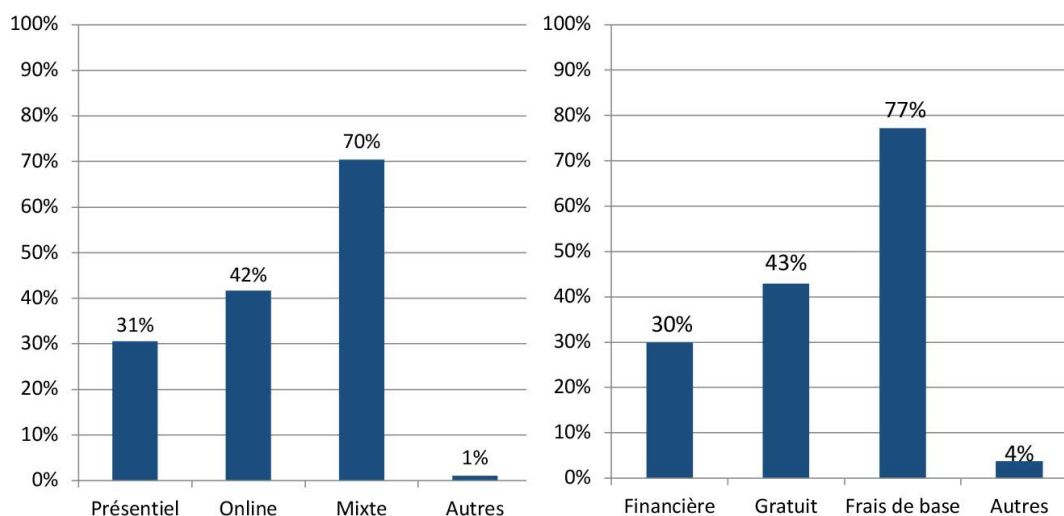
FIGURE 31 : ACTIONS DE SOUTIEN À MADAGASCAR ENVISAGÉES DANS LES 3 PROCHAINES ANNÉES PAR TYPE



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. N.B. La somme des pourcentages peut excéder 100 % du fait de la possibilité de réponses multiples. Total=719

Concernant les moyens opérationnels de ces interventions envisagées, la présence physique à Madagascar n'est pas l'unique modalité envisagée. 31% privilégient une contribution exclusivement en présentiel, tandis que 42 % préféreraient intervenir online. Le mode mixte (présentiel/online) est de loin la modalité préférée : 70 % y auraient recours. En termes de rétribution, si 30 % attendent d'être payés pour leur contribution, 77 % se contenteraient de per diem (remboursement des frais de base : repas, hébergement) et même 42 % sont prêts à intervenir gratuitement. Ces résultats montrent qu'une bonne partie de ceux qui sont prêts à s'engager ne cherche pas avant tout une rémunération ou un profit, mais bien à sacrifier en partie de leur temps pour le développement de Madagascar.

FIGURE 32 : MODALITÉS D'INTERVENTIONS ENVISAGÉES (PARMI CEUX QUI PENSENT INTERVENIR)



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=382. N.B. La somme des pourcentages peut excéder 100 % du fait de la possibilité de réponses multiples.

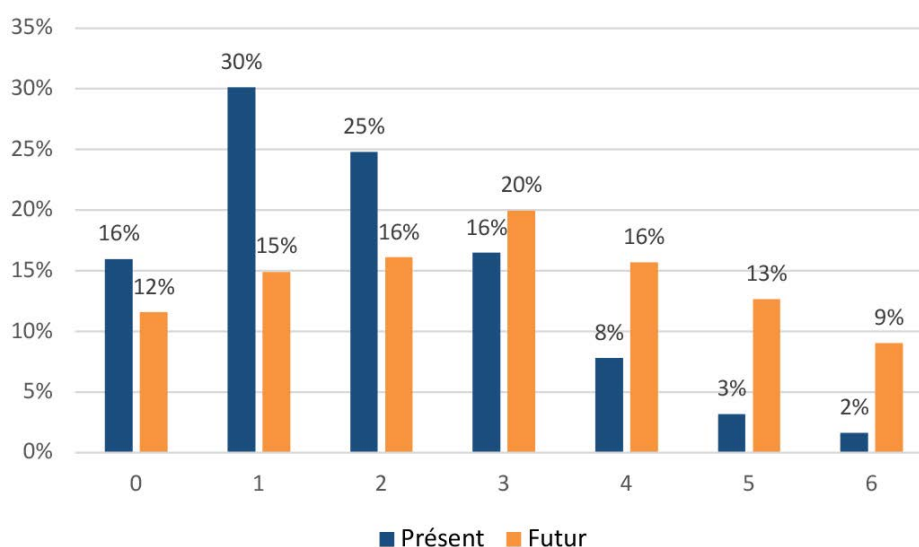
5. TYPOLOGIE DES PROFILS DE LA DIASPORA

5.1 Approche méthodologique

Afin de différencier des types de profils au sein de notre échantillon, deux scores ont été développés en utilisant les questions posées relatives aux types d'action menées au cours des 12 derniers mois (dons, bénévolat, investissement, formation, travail sur place) et des intentions des personnes ayant répondu :

- Un score qui comptabilise l'ensemble des actions effectuées en soutien au développement de Madagascar au cours des 12 derniers mois, « Nombre de type d'actions effectuées »
- Un score qui comptabilise l'ensemble des actions futures en soutien au développement de Madagascar « Nombre de type d'actions futures », Les résultats de ces deux scores sont présentés dans la figure 33 ci-dessous. Pour simplifier, nous appellerons les actions menées au cours des 12 derniers mois « actions dans le présent ».

FIGURE 33 : RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES SCORES D'ACTIONS EN SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT



Source : Enquête EUDIF-DIASP-MAD 2022, Anjara RC, FACT, Katsaka Manga ; calculs des auteurs. Total=783 (présent) et 751 (futur)

Ensuite, les scores de chaque individu ont été comparés pour pouvoir classer chaque répondant. L'analyse des données a révélé l'existence de 4 profils au sein de la diaspora malagasy en France et en Suisse. Il s'agit de :

Ceux qui ne sont pas disposés à être mobilisés à ce stade, les « Non merci » (6%), Actions présent = Actions futures = 0

Ceux qui ont besoin d'en faire moins pour l'instant, les « Trop pour l'instant » (14%), Actions futures < Actions présent mais > 0

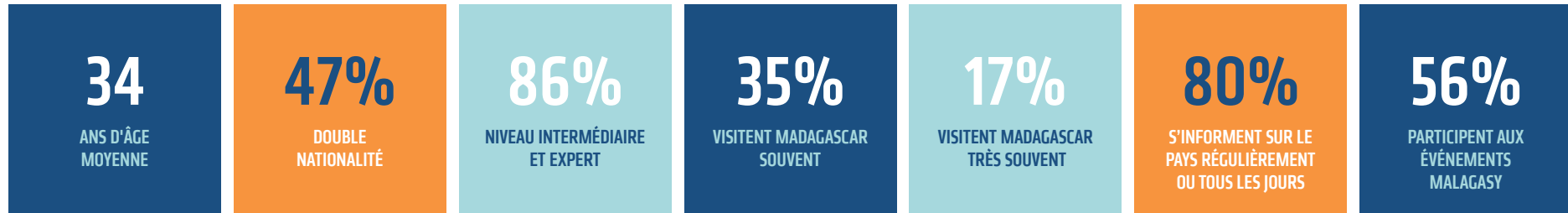
Ceux qui veulent poursuivre leurs activités, les « Dans la continuité » (25%), Actions futures = Actions présent > 0

Ceux qui souhaitent en faire plus, « En faire plus » (55%), Actions futures > Actions présent.

Les efforts de mobilisation devrait être concentrés sur les “**En faire plus**” de par leur volonté de soutenir davantage le développement de Madagascar ainsi que leur profil.

Cependant, dans un deuxième temps, des programmes ciblés pourront être développés afin d'engager les membres de la diaspora des autres groupes.

LA DIASPORA QUI VEUT EN FAIRE PLUS...



COMMENT LES CONTACTER ?

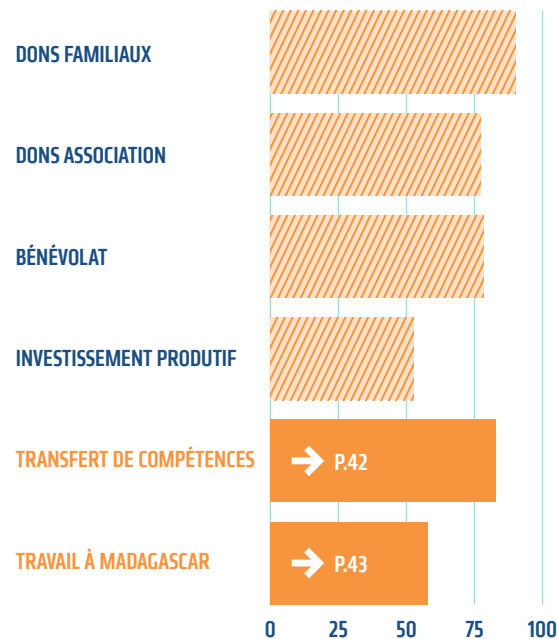
Top sites web



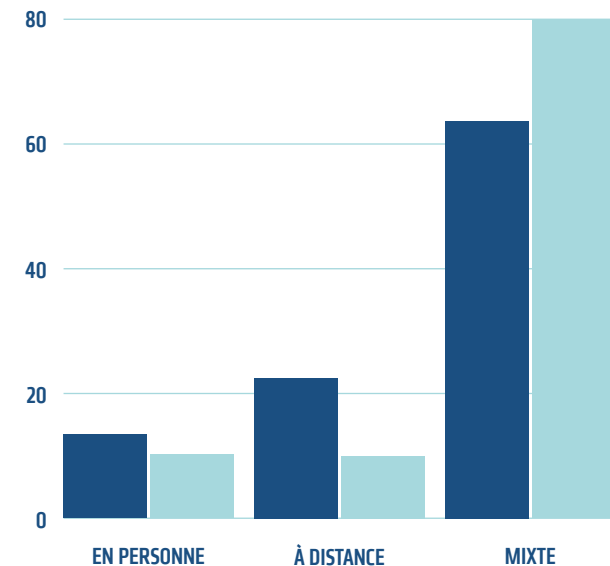
Principaux groupes sur Facebook

| | |
|--|----------|
| VAOVA MALAZA ERAN-TANY OFISIALY | 1,600+ |
| Malagasy Mifanampy eto Frantsa | 3,500+ |
| Gasy Serasera eto Frantsa (GSF Ofisialy) | 16,100+ |
| 2424.mg | 472,000+ |
| 24h Mada | 828,000+ |
| Za koa hanorina | 4,400+ |
| Malagasy ve ianao | 664,000+ |
| vaovao eto Madagasikara | 106,900+ |
| Real TV | 627,000+ |

QUEL TYPE D'ENGAGEMENT LES INTERESSE ?

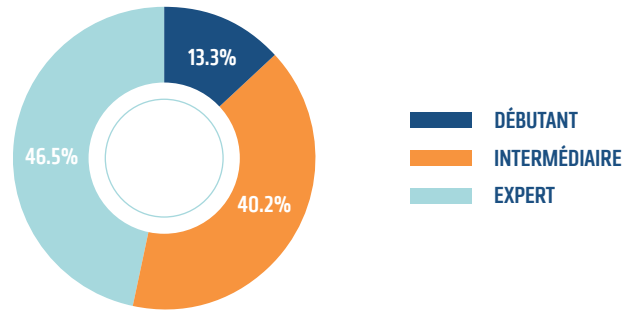


Comment veulent-ils s'engager ?

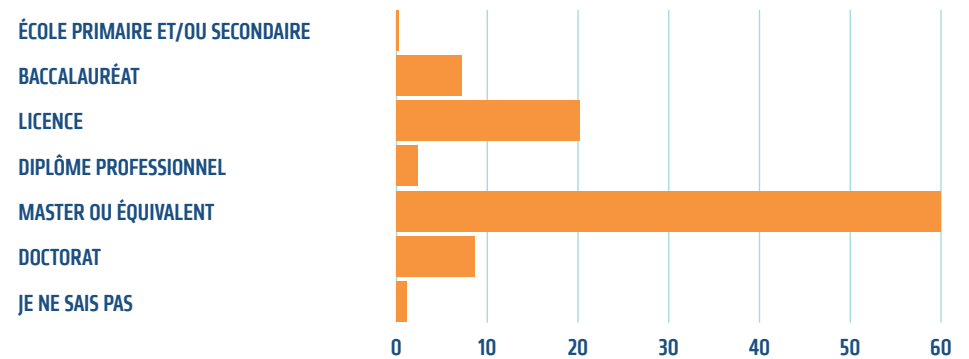


LA DIASPORA QUI S'INTÉRESSE AU TRANSFERTS DE COMPÉTENCES

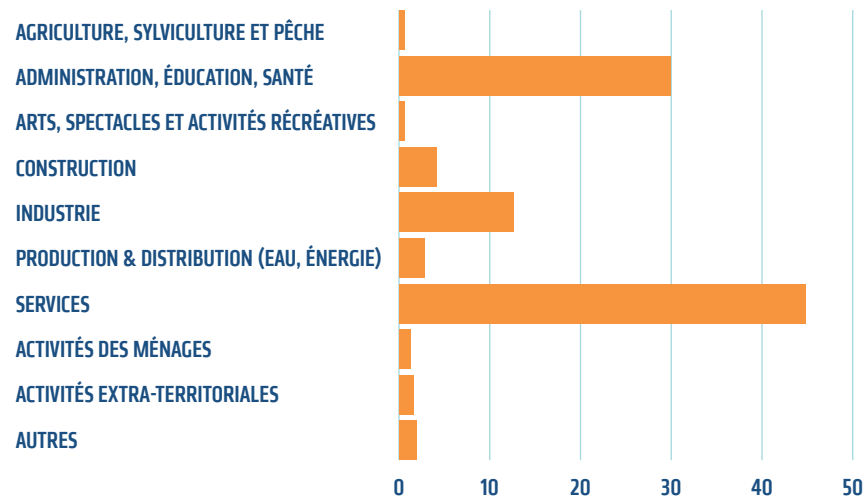
QUEL EST LEUR NIVEAU PROFESSIONNEL ?



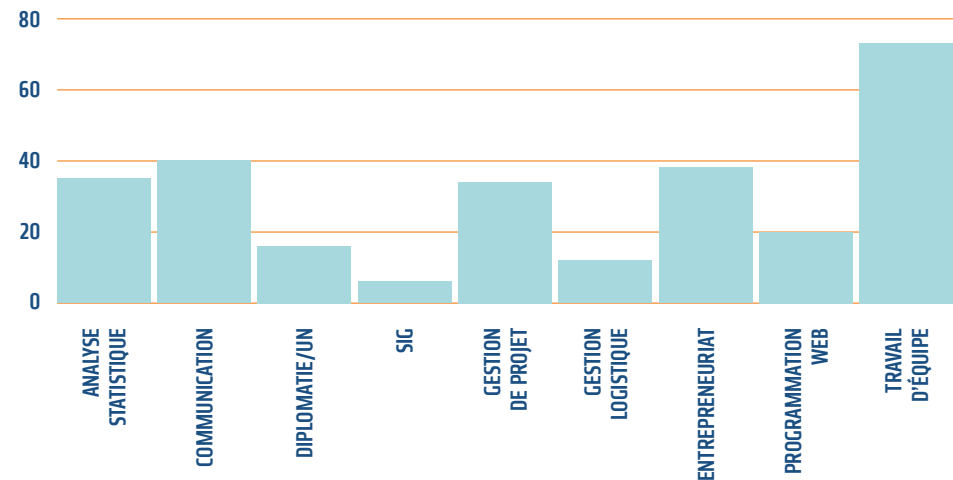
QUEL EST LEUR NIVEAU D'ÉDUCATION ?



DANS QUELS SECTEURS TRAVAILLENT-ILS ?

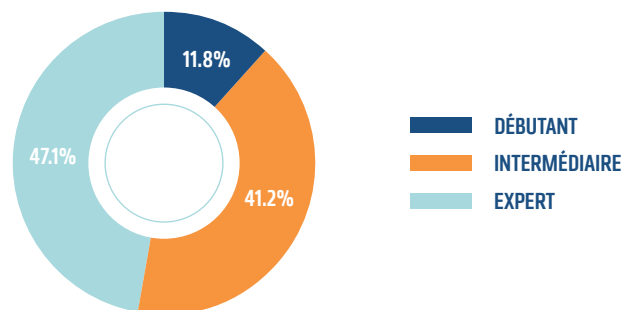


QUEL EST LEUR NIVEAU D'ÉDUCATION ?

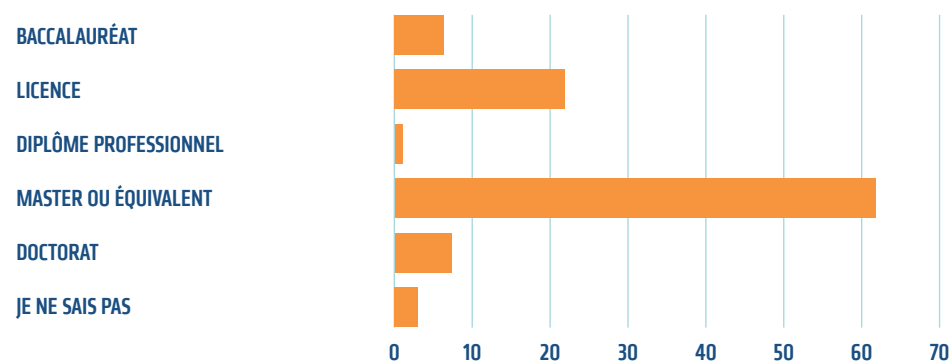


LA DIASPORA QUI SOUHAITE TRAVAILLER À MADAGASCAR

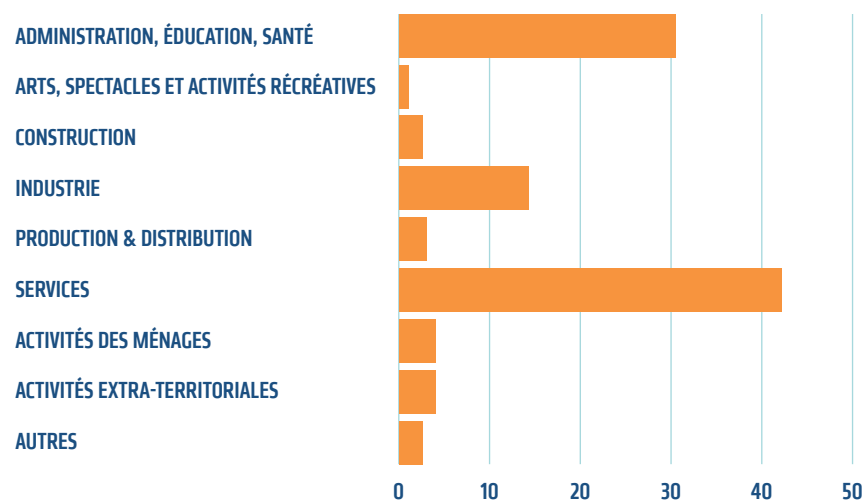
QUEL EST LEUR NIVEAU PROFESSIONNEL ?



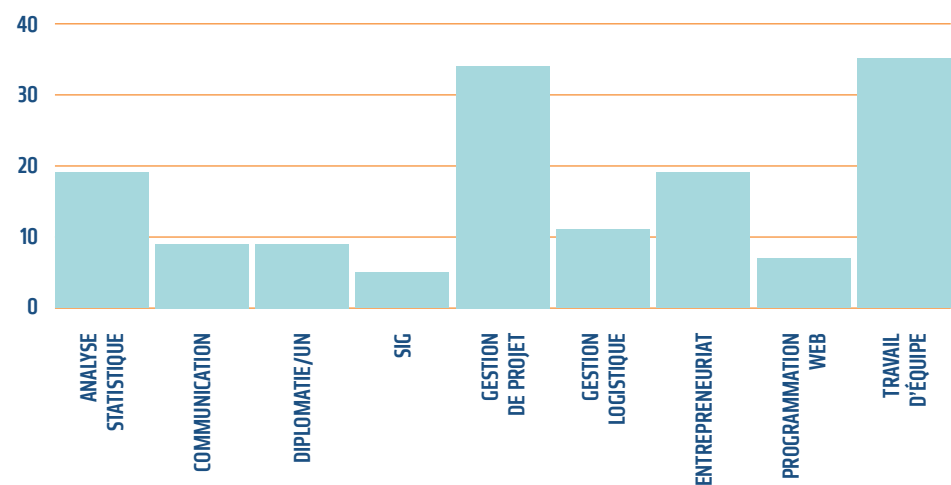
QUEL EST LEUR NIVEAU D'ÉDUCATION ?



DANS QUELS SECTEURS TRAVAILLENT-ILS ?



QUEL EST LEUR NIVEAU D'ÉDUCATION ?



RECOMMANDATIONS

1. Assurer une large diffusion des résultats de cette enquête (présentation/diffusion dans le cadre d'événements et mise à disposition du rapport sur différents sites internet par exemple), en ciblant en particulier la diaspora (en plus des autorités concernées : direction de la diaspora du MAE, ambassades, etc.)
 - a. d'une part, il s'agit d'assurer un retour vers les personnes qui ont participé à l'enquête, une condition *sine qua non* pour assurer la réussite d'enquêtes (ou autres initiatives) futures auprès de la diaspora
 - b. d'autre part, les résultats obtenus sont des connaissances mobilisables par la diaspora elle-même : ils peuvent servir pour les plaidoyers divers pour faire connaître leurs caractéristiques, leurs poids, leurs actions et degré d'engagement effectif ou potentiel, leurs points de vue ;
 - c. enfin, faire connaître les caractéristiques de la diaspora (ou du moins d'une partie d'entre elle) permet de mobiliser cette diaspora car c'est faire reconnaître son existence en tant que groupe, en tant que collectif d'acteurs susceptibles d'agir en commun pour Madagascar
 - d. Il est très important d'inclure le secteur privé dans la discussion car ils joueront un rôle clé dans la potentielle embauche des experts de la diaspora. Nous suggérons que la discussion sur la création de programmes de transfert de compétences passe du niveau institutionnel au niveau pratique afin de tenir compte autant que possible de la réalité et des besoins du marché du travail.

2. L'enquête pourrait être reconduite ultérieurement (en synergie avec les autres opérations par d'autres projets ou institutions afin d'éviter la multiplication et surtout la superposition d'enquêtes) en cherchant à remédier aux limites de cette première édition :
 - a. élargir le champ de l'enquête en cherchant à se rapprocher de la représentativité. Le fait que l'enquête ne soit pas représentative de l'ensemble de la diaspora ne constitue pas forcément un problème si l'objectif est d'atteindre des personnes déjà mobilisées (connectées et dynamiques sur les réseaux). Toutefois, il conviendrait de chercher à élargir la portée de l'enquête car des personnes isolées peuvent déjà mener des actions sur Madagascar ou sont susceptibles de vouloir le faire dans le futur (des engagés potentiels).
 - b. Envisager une version de l'enquête qui ciblerait plus spécifiquement des métiers ou secteurs plus précis pour pouvoir avoir des informations plus fines sur les compétences qui existent. De cette manière, on peut également remédier au moins en partie à la difficulté pour recueillir les secteurs d'activité ou professions des enquêtés. Une telle option répondrait évidemment au souci d'identifier plus finement les offres potentielles du côté de la diaspora relativement à des demandes particulières en termes de compétences du côté des acteurs sur le territoire national.
 - c. Des questions complémentaires pourraient être introduites (en enlevant d'autres questions pour que le questionnaire reste léger) pour approfondir l'analyse (par exemple pour comprendre les raisons des volontés d'augmenter ou de diminuer leur niveau d'engagement)
 - d. La création d'une base de données en complément de ces exercices de profilage est également envisageable. Une option pourrait être proposée dans le questionnaire pour les répondants souhaitant s'inscrire sur une base de données non-anonyme afin d'être directement contactés en cas de besoin de transfert de compétences en lien avec leur profil.

3. Des analyses qualitatives (basées sur des entretiens individuels ou des *focus groups*) venant compléter les informations collectées dans cette enquête quantitative pourraient être mises en œuvre sur des domaines ou thématiques spécifiques (sur des groupes de métiers, sur les satisfactions ou les attentes de la diaspora, etc.)

CONCLUSION

Grace à une méthodologie originale, cette enquête a permis de dresser une première cartographie de la diaspora malgache en France et en Suisse. Si l'échantillon ne peut être considéré à ce stade comme représentatif de toute la diaspora, il demeure cependant assez proche de la structure connue de cette population et a certainement permis de capter les membres les plus mobilisés et mobilisables de la diaspora. Par ailleurs, en faisant apparaître les manques possibles en termes de représentativité, l'enquête permet de réfléchir et d'améliorer la méthodologie en vue d'une réplique à plus grande échelle.

Les membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête apparaissent un peu plus âgés et moins féminisés que ne l'est dans l'ensemble la diaspora. Cela n'indique cependant pas que les jeunes et les femmes soient moins mobilisés. C'est plutôt une traduction de la structure des qualifications et catégories socioprofessionnelles de la diaspora. Ce sont en effet les plus diplômés et les mieux insérés sur le marché du travail (en termes de position hiérarchique et d'ancienneté) qui se sont le plus souvent sentis « en droit et en devoir » de répondre à l'enquête. Or, les plus jeunes - parce qu'ils sont encore en étude - et les femmes - parce que leurs parcours migratoires n'empruntent pas toujours les mêmes logiques que celles des hommes (Voir Razafindrakoto et al., 2017, p.30 sur la polarisation des projets migratoires) - sont en moyenne moins qualifiés et moins bien insérés.

La structure par secteur des actifs occupés des membres de la diaspora ayant répondu à l'enquête est proche de celle de la population française : presque les trois quarts des actifs exercent dans le secteur tertiaire (42 % pour les services aux entreprises et 31 % dans l'administration, l'éducation et la santé), 4 % dans la construction et 22 % dans l'industrie), l'ensemble décrivant une palette très large de compétences mobilisables pour le services aux personnes (diversité des métiers occupés dans le secteur de la santé ou de l'éducation), les services aux entreprises (étendue des compétences spécifiques) ou encore le secteur industriel (multiplicité de spécialisations d'ingénierie). Ces compétences apparaissent par ailleurs très solides, au regard de l'ancienneté dans le poste occupé (9,4 ans en moyenne) et de l'autoévaluation faites par les enquêtés (la moitié d'entre eux se sentant « experts » dans leur domaine)

Les membres ayant répondu à l'enquêtes sont de surcroît pour la plus grande majorité des migrants de la première génération, encore très attachés à leur pays d'origine, ce que traduit leur sentiment d'appartenance - plus des deux tiers d'entre eux se définissent avant tout comme malgache, quelle que soit leur nationalité ou l'ancienneté de leur migration-, leur « branchement » avec le pays - par les informations et dans une moindre mesure les déplacements vers la terre natale -, et leur engagement dans des activités diasporiques dans leur pays d'accueil. En ce sens, ils constituent une diaspora « identitaire » fortement mobilisable. Ceci se traduit clairement dans l'ampleur de leurs engagements ou volonté d'engagement pour leur pays d'origine, de façon désintéressée pour la plupart, et en dépit de leurs contraintes de temps et de moyens. Il existe ainsi de toute évidence un « vivier » très important de compétences mobilisables au sein de la diaspora.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES STATISTIQUES

| | TOUS | HOMME | FEMME | 18-35 ANS | 36-55 ANS | 56 ANS ET + |
|---|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Tous | 100 | 56 | 42 | 56 | 26 | 17 |
| Statut matrimonial | | | | | | |
| Célibataire | 37 | 39 | 36 | 57 | 12 | 9 |
| Couple | 55 | 53 | 56 | 41 | 77 | 67 |
| Veuf/Divorcé/Séparé | 8 | 8 | 8 | 2 | 10 | 25 |
| Niveau d'étude | | | | | | |
| Inférieur au Bac | 6 | 7 | 6 | 2 | 8 | 16 |
| De bac à Licence | 26 | 24 | 29 | 31 | 23 | 16 |
| Master ou + | 65 | 69 | 65 | 65 | 67 | 63 |
| Statut d'emploi | | | | | | |
| Actif occupé | 69 | 70 | 57 | 54 | 84 | 60 |
| Recherche d'emploi | 7 | 4 | 9 | 5 | 9 | 8 |
| En étude | 24 | 19 | 28 | 40 | 3 | 1 |
| Catégorie socio-professionnelle | | | | | | |
| Artisans, Commerçants, Chef d'entreprise | 7 | 9 | 5 | 3 | 11 | 8 |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 58 | 63 | 54 | 59 | 53 | 63 |
| Professions intermédiaires | 14 | 12 | 16 | 10 | 16 | 21 |
| Employés | 20 | 15 | 25 | 27 | 19 | 8 |
| Secteur d'activité | | | | | | |
| Administration, Education, Santé | 31 | 24 | 37 | 22 | 33 | 46 |
| Services | 42 | 41 | 44 | 47 | 44 | 31 |
| Industrie | 10 | 18 | 4 | 12 | 10 | 5 |

Ancienneté dans l'emploi

| | | | | | | |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| 2 ans ou moins | 32 | 29 | 34 | 55 | 14 | 9 |
| 3 à 5 ans | 21 | 18 | 25 | 31 | 21 | 21 |
| 6 à 14 ans | 22 | 23 | 20 | 13 | 37 | 22 |
| 15 ans et + | 25 | 30 | 21 | 1 | 27 | 25 |

Niveau de compétence dans l'emploi

| | | | | | | |
|---------------|----|----|----|----|----|----|
| Débutant | 11 | 7 | 15 | 23 | 3 | 1 |
| Intermédiaire | 38 | 40 | 37 | 57 | 27 | 15 |
| Expert | 51 | 53 | 48 | 21 | 71 | 84 |

Compétences organisationnelles transversales

| | | | | | | |
|-------------------|----|----|----|----|----|----|
| Gestion de projet | 52 | 53 | 51 | 58 | 50 | 42 |
| Logistique | 12 | 13 | 11 | 11 | 12 | 11 |
| Leadership | 31 | 35 | 27 | 28 | 38 | 25 |
| Travail d'équipe | 67 | 61 | 71 | 73 | 66 | 55 |
| Diplomatie | 8 | 8 | 8 | 9 | 10 | 2 |

Compétences techniques transversales

| | | | | | | |
|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Analyse statistique | 19 | 23 | 15 | 28 | 14 | 8 |
| Communicat. et marketing digital | 22 | 17 | 26 | 26 | 22 | 12 |
| Programmation, conception sites | 13 | 19 | 7 | 14 | 12 | 11 |
| SIG | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 7 |

RÉFÉRENCES

MAE 2019, Politique nationale d'engagement de la diaspora malagasy. Disponible à : <https://www.diplomatie.gov.mg/index.php/politique-etrangere/diaspora-malagasy/19-resume-politique-nationale-d-engagement-de-la-diaspora-malagasy>

Migrationdataportal 2020, Diasporas, Migration et Développement. Disponible à : <https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/diasporas>

Randrianarisoa A., Razafindrakoto M., Roubaud F., Wachsberger J.-M. (2023), *Profilage des compétences de la diaspora : une méthodologie étape par étape pilotée avec la diaspora malagasy en France et en Suisse*, Anjara Research & Consulting, EuDiF, FACT, ICMPD, Katsaka manga France, République malagasy.

Razafindrakoto, Mireille, Razafindratsima, Nicolas, Razakamanana, Nirintsoa, Roubaud, François 2017, Document de travail UMR DIAL DT/2017-18, 'La diaspora malagasy en France et dans le monde : une communauté invisible ?', pp. 1-36. Disponible à : https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers18-03/010072515.pdf

