

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

**LES PERCEPTIONS DES DIPLÔMÉS EN TOURISME, HÔTELLERIE ET RESTAURATION EN
EMPLOI À L'ÉGARD DE LEUR CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE
À MADAGASCAR**

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE EN LOISIR, CULTURE, TOURISME**

**PAR
FRANCISCA ANONA JOSIA VAVIHELY**

MAI 2024

Université du Québec à Trois-Rivières
Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES
MAÎTRISE EN LOISIR, CULTURE ET TOURISME (3744)

Direction de recherche :

François de Grandpré

directeur de recherche

Chantal Royer

codirectrice de recherche

Jury d'évaluation

Isabelle Falardeau

évaluatrice interne

Sylvain Petit

évaluateur externe

Sommaire

Dans les années 2000, le souci de former les futurs professionnels au développement durable était déjà la préoccupation des établissements d'enseignement. Dans les années qui ont suivi, en Europe occidentale, Cani (2015) et Zizka (2017) témoignaient encore du manque de personnes compétentes en développement durable sur le marché du travail touristique et observaient les défis des établissements d'enseignement à préparer leurs diplômés à devenir des agents de changement. Certains chercheurs ont étudié comment la formation au développement durable est donnée dans les établissements d'enseignement, mais peu d'entre eux ont étudié les perceptions des étudiants formés sur le sujet (Camargo et Gretzel, 2017 ; Zizka, 2022). Il est donc d'autant plus pertinent d'explorer cette avenue en rapport à leur capacité à contribuer au développement durable. Les objectifs spécifiques à cette recherche consistent à identifier les méthodes de formation appliquées dans les programmes d'études en tourisme, hôtellerie et restauration à Madagascar ; à connaître le niveau de connaissances et la volonté d'agir des diplômés en la matière ; enfin, à déterminer dans quelle mesure le poste qu'ils occupent présentement leur permet d'atteindre les objectifs de développement durable suivants : la gestion de l'eau, la gestion de l'énergie, la production et la consommation responsable ainsi que la lutte contre le changement climatique. Les données ont été obtenues auprès de 210 diplômés des universités malgaches. Les résultats mettent en lumière la place du développement durable dans les programmes d'études en tourisme, hôtellerie et restauration et soulignent que l'inculcation des valeurs est la mieux appliquée comme méthode de formation dans les universités malgaches. Les diplômés estiment avoir plus de connaissances du côté environnemental

qu'en ce qui concerne les dimensions sociale et économique. Malgré le fait qu'ils aient une forte volonté d'agir envers les quatre objectifs de développement durable tirés des 17 proposés par l'ONU¹, dont la gestion de l'eau et de l'énergie, la production et la consommation responsable, ainsi que la lutte contre le changement climatique, certaines responsabilités du service à la clientèle, surtout au poste de techniciens en tourisme, hôtellerie et restauration ne permettent pas ou peu d'atteindre ces objectifs. En fin de compte, ce mémoire conclut qu'il y a encore du travail à faire pour les établissements d'enseignement en tourisme, hôtellerie et restauration malgaches pour former des agents de développement durable. Cependant, cela s'avère insuffisant pour atteindre les objectifs de développement durable. Si l'on veut des diplômés capables d'agir dans leurs pratiques professionnelles une fois sur le marché du travail, il semble nécessaire d'avoir un cadre de pratique responsable pour chaque catégorie de postes et de responsabilités. Les tâches attribuées aux postes de travail jouent un rôle important dans la détermination à poser des gestes responsables. Ainsi, nous proposons pour une étude future d'identifier selon la perception des professionnels diplômés leurs réalisations en faveur du développement durable dans le cadre de leurs postes à l'un des domaines du tourisme, de l'hôtellerie ou de la restauration.

¹ ONU (Organisation des Nations unies)

Table des matières

Sommaire	iv
Liste des tableaux	viii
Liste des figures	ix
Remerciements.....	x
Introduction.....	1
Contexte théorique	5
Il est urgent pour le secteur tourisme de contribuer au développement durable	6
Les établissements d’enseignement ont des défis à relever pour enseigner le développement durable	7
Le développement du tourisme durable est encore peu exploité à Madagascar	10
Capacité d’agir aux objectifs de développement durable	11
Méthode	17
Participants	18
Profil des participants	20
Instrument de mesure	28
Déroulement	29
Analyse des données	30
Taux de réponse	32
Marge d’erreur	33
Résultats.....	34
Méthodes de formation et niveau de connaissances en développement durable	36
Méthodes de formation en développement durable	36
Niveau de connaissances aux trois piliers de développement durable.....	42
Volonté d’agir et contribution en faveur de développement durable	48

Volonté d’agir des répondants	49
Contribution des fonctions du poste aux objectifs de développement durable	54
Discussion.....	58
Dimensions étudiées	60
Méthodes de formation en développement durable appliquées dans les programmes d’études en tourisme, hôtellerie et restauration	60
Niveau de connaissances et volonté d’agir en développement durable	61
Capacité des postes de l’industrie touristique à contribuer à l’atteinte des objectifs de développement durable	63
Portées et limites de l’étude	63
Portées de l’étude	64
Portée des résultats obtenus	66
Limites de l’étude.....	66
Échantillon et collecte des données	66
Instrument de mesure.....	68
Conclusion	69
Références.....	73
Appendice A. Objectifs de développement durable des Nations unies.....	78
Appendice B. Certificat d’éthique.....	80
Appendice C. Lettre d’information et de consentement.....	82
Appendice D. Questionnaire.....	85
Appendice E. Élaboration du questionnaire	91

Liste des tableaux

Tableau

1	Répartition des répondants selon le genre, le groupe d'âge et l'année de diplomation	20
2	Répartition des répondants selon le niveau de diplôme et le domaine de formation.....	22
3	Pourcentage des répondants selon la catégorie de poste et les responsabilités au travail	25
4	Perceptions des méthodes de formation en développement durable	39
5	Moyenne sur les perceptions du niveau de connaissances quant aux trois piliers de développement durable	43
6	Source de connaissances acquises en développement durable selon le niveau de diplôme	45
7	Volonté des répondants à agir en faveur des quatre objectifs de développement durable	49
7	(Suite) Volonté des répondants à agir en faveur des quatre objectifs de développement durable	50
8	Contribution des fonctions du poste des répondants d'atteindre les quatre objectifs de développement durable	54
8	(Suite) Contribution des fonctions du poste des répondants d'atteindre les quatre objectifs de développement durable	55

Liste des figures

Figure

- 1 Place du développement durable dans la formation en tourisme, hôtellerie et restauration selon le niveau de diplôme.....37
- 2 Perceptions des méthodes de formation en développement durable40
- 3 Estimé du niveau de connaissances aux trois piliers de développement durable.....44
- 4 Source de connaissances acquises en développement durable46

Remerciements

Ce mémoire n'aurait pas été possible sans l'intervention d'un grand nombre de personnes. Je tiens ainsi à saisir cette occasion d'adresser mes profonds remerciements et reconnaissances. En préambule à ce mémoire, je remercie Dieu, le tout-puissant et le miséricordieux de m'avoir donné la force, la patience et le courage durant ces deux longues années d'études et d'accomplir ce modeste travail.

Mes vifs remerciements au projet Jeunesse Malgache Compétente au Travail (JMCT) pour ses subventions à cette recherche et de m'avoir donné une chance d'obtenir un diplôme de maîtrise à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).

Je tiens particulièrement à exprimer ma reconnaissance et ma gratitude envers mon directeur de recherche, professeur François de Grandpré au Département d'études en loisir, culture et tourisme pour sa correction, sa patience et ses conseils qui ont constitué un apport considérable aux résultats de ce travail. En ce sens, je remercie aussi chaleureusement ma co-directrice, professeure Chantal Royer au Département d'études en loisir, culture et tourisme pour sa douceur et l'orientation qui m'a été indispensable tout au long du projet.

Mes sincères remerciements aux établissements d'enseignement qui ont accepté de collaborer pour collecter les données sur le terrain, spécialement à mon établissement d'affiliation à Madagascar issu du projet JMCT : l'Institut Supérieur de Technologie d'Antsiranana (IST-D).

Un grand merci à ma famille et spécialement à mon compagnon Jacob Jeanot de m'avoir toujours encouragée et soutenue, sans oublier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à ce mémoire.

Introduction

Il est devenu indispensable pour les diplômés d'aujourd'hui de posséder les connaissances, les compétences, les valeurs et les capacités nécessaires pour fonctionner et évoluer en tant que praticiens réfléchis, cela en vue d'atteindre les objectifs de développement durable (Camargo et Gretzel, 2017). Un pan de la littérature touristique contribue à décrire la situation de la population étudiante à l'école secondaire et à l'enseignement supérieur pour constater les problèmes liés à la pratique du développement durable par les futurs professionnels (Balakrishnan et al., 2019 ; Camargo et Gretzel, 2017; Zizka, 2017 ; Zwickle et al., 2014). L'état de connaissances actuel permet de comprendre que les établissements d'enseignement en tourisme, hôtellerie et restauration doivent déployer des efforts pour préparer les diplômés à devenir des agents de changement. Cela semble expliquer le manque des personnes compétentes en développement durable sur le marché du travail constaté par certains chercheurs (Cani, 2015 ; Zizka, 2017). L'engagement d'un professionnel envers le développement durable paraît dépendre de ses connaissances et de sa volonté d'agir en la matière. Est-ce qu'avoir des connaissances et de la volonté d'agir suffit pour pouvoir contribuer au développement durable ? Mulder (2017) mentionne que d'autres facteurs externes autres que l'éducation, tels que le milieu de vie et la société, peuvent également déterminer l'attitude d'une personne à l'égard du développement durable. La capacité à agir des professionnels sur le marché du travail dépend-elle des responsabilités qui leurs sont confiées ? Camargo et Gretzel (2017) soulignent que très peu d'études ont évalué ce que les diplômés du secteur touristique

perçoivent par rapport à leur contribution au développement durable. Les chercheurs ont étudié comment ce concept est enseigné dans les programmes d'hospitalité et de tourisme, et à travers quels contenus (Setó-Pamies et Papaoikonomou, 2015). Ce mémoire propose d'analyser le résultat de cette formation et de vérifier la capacité des personnes diplômées à contribuer au développement durable. L'accent sera porté sur les diplômés en tourisme, hôtellerie et restauration (THR) à Madagascar. En effet, l'un des objectifs du projet est de connaître l'état de préparation des diplômés en participant à la réflexion des établissements d'enseignement malgaches qui souhaitent améliorer leur formation liée au développement durable. Cette étude pourrait ouvrir la voie à une amélioration des outils de l'enseignement supérieur dans leur fonction de préparer des agents de changement. Cela étant dit, voici les questions qui vont conduire ce travail de recherche :

- 1) Quelles sont les méthodes de formation en développement durable appliquées dans les programmes d'études en tourisme, hôtellerie et restauration des universités malgaches ?
- 2) À la suite de leur formation, quel a été le niveau de connaissances perçu des diplômés quant aux trois piliers social, économique et environnemental ?
- 3) Ont-ils la volonté d'agir en la matière ?
- 4) Dans quelle mesure le poste qu'ils occupent leur permet de contribuer à la gestion de l'eau, à la gestion de l'énergie, à la production et à la consommation responsable et à la lutte contre le changement climatique ?

Basé sur les perceptions des participants, l'objectif général est de décrire leur capacité à contribuer au développement durable. Les objectifs spécifiques consistent à identifier les méthodes de formation appliquées dans les programmes d'études en THR des universités malgaches ; à connaître le niveau de connaissances et la volonté d'agir des participants en la matière ; et à déterminer dans quelle mesure les postes qu'ils occupent permettent d'atteindre les quatre objectifs de développement durable susmentionnés. Les résultats proviennent d'une analyse descriptive des réponses à un questionnaire administré en ligne au cours de l'été 2023 auprès d'une population diplômée des établissements d'enseignement en THR à Madagascar.

Contexte théorique

Cette première partie se divise en quatre sections. Cela permet de présenter les observations tirées des ouvrages scientifiques portant sur la formation au développement durable et ses manifestations sur le terrain chez les intervenants du secteur tourisme, hôtellerie et restauration.

Il est urgent pour le secteur tourisme de contribuer au développement durable

Selon l'Organisation mondiale du tourisme (OMT), le tourisme durable est défini comme étant :

Un tourisme qui tient pleinement compte de ses impacts économiques, sociaux, environnementaux actuels et futurs en répondant aux besoins des visiteurs, des professionnels, de l'environnement et des communautés d'accueil. Il vise l'équilibre entre les trois piliers du développement durable dans la production et réalisation d'activités touristiques (OMT, 2023).

Les actions dans le domaine du tourisme ont été entretenues ; au moment où une forte préoccupation de la part des consommateurs est observée, surtout du côté de la dimension environnementale. Une enquête en ligne auprès de 1174 voyageurs québécois relève que la moitié des répondants porterait plus d'attention aux pratiques durables des prestataires touristiques et sont prêts à modifier leur habitude de voyages pour diminuer l'impact environnemental (Vachon, 2021).

Si des chercheurs ont critiqué auparavant le développement du tourisme de masse (Fabry et Zeghni, 2020), la pandémie de COVID-19, qui a eu un impact certain sur

l'économie du tourisme pendant ces trois dernières années n'a fait qu'accentuer l'utilité d'un engagement plus sérieux de la part des acteurs touristiques pour réaliser le développement durable (Demeyère, 2020 ; Tsai, 2021). La prise de conscience des impacts négatifs des activités touristiques oblige les professionnels du tourisme à concevoir des projets durables pour atteindre l'agenda 2030². Les entreprises touristiques cherchent à établir une gestion durable des activités (Fédération nationale des organismes institutionnels du tourisme, 2021). Les spécialistes se soucient de la nécessité de préparer les futurs professionnels du tourisme à la gestion de projets répondant aux principes du développement durable. Comme l'indiquent Wilson et von der Heidt (2013), le développement durable n'est pas une matière en soi, c'est un concept très large et complexe qui nécessite par ailleurs des valeurs, des connaissances et des compétences pour pouvoir le pratiquer.

Les établissements d'enseignement ont des défis à relever pour enseigner le développement durable

Comme le reprend Zizka (2022) dans l'ouvrage de Seto-Pamies et Papaoikonomou (2016), depuis que les Nations unies ont déclaré la période 2004-2015, « décennie de l'éducation pour le développement durable », les établissements d'enseignement supérieur ont doublé l'effort pour intégrer le concept de développement durable dans les programmes d'études afin de cultiver les étudiants à réaliser des actions répondant aux principes de développement durable. *Tourism education futures initiative* (TEFI) a été créée par une

² Selon les Nations unies, des progrès ont été réalisés dans de nombreux domaines du Programme 2030. Toutefois, la rapidité et l'ampleur des mesures prises pour atteindre les objectifs de développement durable demeurent, dans l'ensemble, insuffisantes. L'année 2020 doit marquer le début d'une décennie d'actions ambitieuses pour atteindre les objectifs de développement durable d'ici à 2030.

collaboration de 45 éducateurs seniors et des experts qui reconnaissent l'importance de communiquer la valeur du développement durable par le biais de l'enseignement du tourisme. Cela s'avère en effet crucial non seulement pour former des étudiants ayant des compétences, des valeurs et des capacités nécessaires pour fonctionner en tant que praticiens mais encore pour atteindre les objectifs de développement durable (Camargo et Gretzel, 2017).

Ces éducateurs se sont réunis en Autriche pour un sommet à l'Université Modul de Vienne afin de réfléchir à la façon dont la formation touristique doit s'adapter aux changements importants de la société et de l'industrie. Leur objectif est de créer un programme de tourisme basé sur des valeurs pertinentes et efficaces pour former les leaders responsables du tourisme dans les décennies à venir. Les conclusions tirées du sommet stipulent que les futurs professionnels du secteur devraient acquérir les quatre catégories de compétences suivantes pour diriger de manière positive, responsable et efficace en faveur de développement durable : les compétences en gestion de destination, les compétences politiques et éthiques, les compétences améliorées en ressources humaines et les compétences commerciales dynamiques (Sheldon et al., 2008).

Un ouvrage de Zizka (2019) souligne l'insuffisance des ressources déployées par les établissements d'enseignement pour former des citoyens soucieux du développement durable dans leurs actions, leurs attitudes ainsi que leurs valeurs morales. Il semble y avoir une incohérence dans l'enseignement du développement durable, car les objectifs des cours ne sont pas toujours clairs. Plusieurs causes sont à l'origine de ces problématiques selon certains chercheurs (Balakrishnan et al., 2019 ; Slocum et al., 2019 ; Wilson et von der Heidt, 2013 ; Zizka, 2022). Par exemple, l'enseignement est conditionné par des facteurs

externes tels que le soutien et la culture des établissements, les facteurs du marché de l'enseignement et les impératifs politiques. Une littérature dans les quelques années qui précède la rédaction de ce mémoire avance que le système néolibéral dans les pays industrialisés influence les modes d'enseignement traditionnels, qui considèrent les étudiants comme des consommateurs et l'enseignement comme une marchandise (Slocum et al., 2019). Les établissements d'enseignement sont incités à répondre aux besoins des étudiants, qui donnent le libre choix de déterminer le contenu des programmes et les matières à enseigner.

Le système éducatif malgache, victime de changements fréquents de régime dont en fait partie le système néocolonial français depuis la II^e république (1975) se voit mettre en place un système révolutionnaire qui vise à libérer les contenus de toute orientation politique et à restaurer la qualité de l'éducation (Buisson-Fenet et al., 2022). Le pays a hérité d'un système se caractérisant par une forte présence de l'État dans l'organisation et le financement souvent jugé insuffisant pour assurer l'accès de tous les Malgaches à une éducation de qualité. Le plan sectoriel de l'éducation (PSE) 2018-2022 sorti en juin 2017 témoigne la dominance de l'État dans le système éducatif du pays.

Par exemple, les cadres supérieurs spécialisés de haut niveau à l'intérieur d'un « domaine » sont formés par des grades diplômés de maîtrise. Les priorités de programmes sont identifiées par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MESupReS) à travers une concertation avec les universités et en fonction des domaines prioritaires fixés par le gouvernement (PSE, 2017). La formation en tourisme, en hôtellerie et en restauration est offerte aux centres de formation et lycées techniques publics, aux centres de formation privés, aux universités et instituts publics ainsi qu'aux institutions

privées universitaires (Raharisoa, 2024). Plusieurs sources soulignent l'importance d'améliorer la formation du secteur touristique afin de favoriser le développement du tourisme du pays, car il existe un besoin en personnel qualifié et compétent pour satisfaire les demandes de plus en plus exigeantes des touristes (Christie et al., 2003 ; Office national du tourisme de Madagascar, 2024 ; Stafford et al., 2002). Cela étant dit, la formation au développement durable en général n'en fait pas une exception quoique les ministères ont compris l'importance de ses effets positifs sur la société au-delà des progrès économiques et du développement national (PSE, 2017).

Le développement du tourisme durable est encore peu exploité à Madagascar

En dépit des obstacles³ qui freinent le développement touristique à Madagascar, la faune et la flore endémiques, les paysages uniques et la diversité culturelle (Andriatiana, 2007) y existant méritent d'être préservés pour pérenniser l'attractivité de la destination. Cependant, l'idée du tourisme durable est encore peu exploitée⁴. L'Association Agir pour un Tourisme responsable (2017) constate sur le territoire que certaines situations vont à l'encontre des principes de développement durable comme un volume de touristes trop élevé sur certains sites, une augmentation de la mendicité ou des dérives du tourisme humanitaire.

L'écotourisme a fait partie des facettes d'offres en tourisme durable pour Madagascar avant le tourisme solidaire et équitable (Office national du tourisme de Madagascar, 2012). Cependant, au début des années 2000, dans le cadre d'une analyse du

³ Les obstacles marquants sont l'insécurité, le coût et le manque d'investissement pour améliorer le secteur.

⁴ La Grande île n'a pas encore totalement adopté les notions qui portent sur le concept de développement durable, des opérateurs, ont toutefois prouvé que malgré le climat économique encore instable, l'alternative au développement durable est possible (Valohery, 2023).

rôle de l'écotourisme dans les projets touristiques et de la conservation à Madagascar, Sarrasin (2002) constate que « l'écotourisme a pris la forme d'une occasion de justifier le financement des aires protégées et des projets de conservation et de développement intégrés qui y sont associés, plus qu'une stratégie de protection des ressources naturelles et de développement local ». Par ailleurs, au cours d'une assise internationale du tourisme durable et éthique en juin 2012 à Antananarivo, l'Office national du tourisme de Madagascar avance que les initiatives sont encore insuffisantes pour constituer une offre de tourisme durable à l'échelle nationale. Il importe aussi de mentionner le manque de réseaux d'échanges, l'absence d'un cadre national « tourisme durable » pour de telles offres. Mentionnons finalement que l'outil d'évaluation du tourisme durable s'avère difficile à appliquer en suivant les trois axes du développement durable (social, économique, environnemental) (Office national du tourisme de Madagascar, 2012).

Capacité d'agir aux objectifs de développement durable

Le dernier rapport des Nations unies fait un appel alarmant quant à l'action d'évaluer les objectifs de développement durable pour atteindre l'agenda 2030 (Guterres, 2023). Parmi les 17 objectifs de développement durable les plus pertinents pour les activités touristiques (les 17 objectifs sont présentés à l'Appendice A), nous avons choisi quatre objectifs qui requièrent des actions plus techniques et directes de la part des participants : l'ODD 6-Gestion de l'eau ; l'ODD 7-Gestion de l'énergie ; l'ODD 12-Production et consommation responsable ; l'ODD 13-Lutte contre le changement climatique. Les risques liés aux changements climatiques pour le tourisme, en particulier pour les destinations montagneuses et côtières par exemple, ont été mis en évidence par Vlès (2019) tels que la diminution de l'attrait des villes et des régions au profit des

montagnes et des littoraux, la disponibilité d'eau pour répondre aux divers besoins en toutes saisons, l'attrait touristique des montagnes en hiver en raison de l'absence de neige, le déclin de la biodiversité et la transformation significative des paysages. Il avance que les conditions environnementales et énergétiques qui menacent les territoires et les stations du tourisme sont désormais dévoilées par plusieurs études (Vlès, 2019). Par conséquent, il serait important d'atteindre ces quatre objectifs afin de garantir la pérennité des offres touristiques qui dépendent essentiellement des ressources naturelles (facteurs de base d'une offre touristique) (de Grandpré, 2007). Les opinions des participants à l'égard de leur contribution dans le cadre de leur fonction à chacun de ces objectifs permettraient de comprendre leur aptitude à agir en faveur du développement durable.

L'objectif 6 requiert des pratiquants qui gèrent l'eau de façon durable afin de garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement. L'objectif 7 demande d'économiser l'électricité par des gestes variés pour garantir l'accès à une énergie abordable, fiable et durable pour tous. L'objectif 12 appelle, quant à lui, au changement dans la manière de produire et de consommer durant les activités afin de limiter au maximum le gaspillage des ressources. Enfin, l'objectif 13 incite tout le monde à agir sans plus tarder dans le sens de l'une ou plusieurs des actions du développement durable identifiées pour réduire les gaz à effet de serre provoquant des catastrophes naturelles.

Selon Gouédard et Rabardel (2012), la capacité d'agir est définie comme étant :

Une capacité à faire quelque chose, à faire advenir quelque chose dans l'espace des situations correspondant à un ensemble significatif pour le sujet, par exemple un domaine d'activité professionnelle ou de vie quotidienne. Elle est liée aux compétences, aux instruments et à l'ensemble des ressources développées comme moyens potentiellement opératifs dans le monde où ils peuvent être mobilisés et mis en œuvre par le sujet. (p. 4).

Littéralement, la capacité d'agir d'un diplômé envers le développement durable dépend donc de la compétence qu'il a acquise dans sa formation et de son milieu opérationnel lui permettant de poser des gestes nécessaires dans son activité professionnelle ou dans sa vie quotidienne. Cette capacité peut dépendre des facteurs aussi bien internes (connaissances) qu'externes (milieu de vie et société). La perception des participants sur leurs méthodes de formations en développement durable aidera à comprendre si l'ensemble des ressources déployé par les établissements d'enseignement malgaches en tourisme, en hôtellerie ou en restauration comme moyens potentiellement opératifs sur le marché du travail est efficace pour les apprenants. À Suisse et en Angleterre, les apprentis perçoivent que le développement durable est important pour leur formation et leur carrière. Cependant, un manque de diplômés compétents est observé sur le marché du travail (Cani, 2015 ; Zizka, 2022).

Wilson et von der Heide (2013) soulignent que le manque d'engagement des étudiants envers le développement durable provient de plusieurs circonstances. Il s'agit d'abord du manque de connaissances ou d'intérêt pour le sujet, puis de l'absence d'un système de valeurs communes lié au développement durable, des contraintes de base des compétences actuelles du corps enseignant, des motivations personnelles et enfin du manque de temps avec les semestres surchargés. Certains chercheurs proposent alors de repenser la formation du développement durable dans l'enseignement. Zizka (2019) suggère de mener de nouvelles études sur les meilleures façons de mettre en œuvre le développement durable dans les programmes et les initiatives d'hospitalité, de loisirs et de tourisme sur et hors campus afin de produire des agents de changement authentiques et engagés. Ainsi, il serait démontré que les établissements d'enseignement peuvent

effectivement soutenir le tourisme durable et atteindre les objectifs de développement durable (Slocum et al., 2019).

Mulder (2017) affirme que les défis pour l'avenir du développement durable nécessitent un changement de système d'enseignement supérieur dans les pays industrialisés. Un changement qui doit, selon lui, être basé sur la multidisciplinarité, car il estime que nous ne devons plus continuer à promouvoir l'innovation comme si le monde était encore un endroit presque vierge, avec des ressources naturelles en abondance. Le changement technologique doit, selon lui, concevoir des technologies capables de survivre au processus d'innovation et aussi d'apporter des changements nécessaires. Sa vision de l'innovation semble toutefois ne tenir compte que du domaine environnemental.

Wilson et von der Heide (2013) sont de même avis que Benn et Bubna-Litic (2004) à l'idée d'intégrer le développement durable dans l'ensemble d'un programme d'études en tourisme car, selon eux, considérer le concept de développement durable comme une composante distincte rend moins probable l'encouragement des apprenants aux changements d'attitudes. Ils proposent ainsi deux approches : soit l'approche incrémentale et l'approche radicale. L'approche incrémentale s'inscrit dans l'ajout de l'EAS (*Education about sustainability*) dans des diplômes existants. L'approche radicale fondée sur l'EFS (*Education for sustainability*) crée des nouvelles unités ou des diplômes novateurs pour changer la mentalité technocratique en mentalité écocentrique des étudiants. Alors que certains auteurs ont exploré les possibilités d'apprentissages en situation réelle dans les programmes de premier et deuxième cycles universitaires, d'autres pensent que l'apprentissage interactif, expérientiel, transformatif et dans le monde réel sont des

stratégies clé pour favoriser les connaissances et les compétences en matière de développement durable (Brundiens et al., 2010).

En effet, les étudiants doivent s'entraîner à un exercice de résolution de problèmes qui stimulerait leurs valeurs et les compétences acquises pendant la formation. Une fois diplômés, résoudre des problèmes liés au développement durable dans le monde réel ne serait plus un obstacle pour avancer un projet touristique. L'ensemble des cinq valeurs que tous les étudiants en tourisme devraient incarner à la fin de leurs études pour devenir des leaders et des gestionnaires de destinations sont l'éthique, la gestion, la connaissance, le professionnalisme et la mutualité (Camargo et Gretzel, 2017). L'engagement communautaire s'avère un autre moyen de renforcer l'engagement des étudiants, mais si les connaissances, les perspectives et les cadres locaux ne sont pas intégrés dès le début, cela ressemble à un travail en vain (Zizka, 2022). Le développement durable dans les établissements d'enseignement et son lien avec l'engagement communautaire sont importants, car les étudiants peuvent appliquer ce qu'ils ont appris en classe à des scénarios du « monde réel ».

En somme, il est urgent pour les acteurs du tourisme d'agir en faveur du développement durable afin d'atteindre l'agenda 2030, alors que des professionnels compétents manquent sur le marché touristique. Dans les écrits scientifiques, on signale les défis des établissements d'enseignement à produire des professionnels compétents soucieux du développement durable (Balakrishnan et al., 2019 ; Slocum et al., 2019 ; Wilson et von der Heidt, 2013 ; Zizka, 2022). Des universités de certains pays américains et européens ont entamé des recherches sur l'intégration du développement durable dans leurs programmes d'études par rapport au niveau de connaissances, à l'intérêt et à l'attitude des étudiants envers le sujet. Aucun document scientifique ne semble toutefois faire de

même dans le cas de Madagascar. Pourtant, beaucoup d'efforts restent à fournir par les acteurs touristiques malgaches. C'est pourquoi il est intéressant de décrire la situation des universités malgaches en vue de connaître l'état de préparation des futurs diplômés en participant à la réflexion des établissements qui souhaitent améliorer leur formation liée au développement durable.

Méthode

Cette partie présente en quatre sections les démarches utilisées depuis la collecte des données sur le terrain jusqu'au traitement et à l'analyse de ces données pour répondre aux questions de recherche.

Participants

Ce mémoire s'intéresse aux diplômés de l'année 2017 à 2022 du secteur tourisme, hôtellerie et restauration des écoles supérieures, des universités et des instituts supérieurs malgaches. Durant ces cinq dernières années, l'ensemble de ces établissements a certifié près de $N = 1660$ personnes dans divers programmes d'études. Pour simplifier l'analyse, les diplômés sont réunis dans un domaine général sous-appelé Tourisme, Hôtellerie et Restauration (THR). Une étude en cours (Raharisoa, 2024) indique qu'il existe 61 programmes de formation en THR à Madagascar et 22 établissements d'enseignement supérieur. La présente recherche vise à décrire la capacité de ces diplômés à contribuer au développement durable. L'analyse ne retient que les employés et les employeurs. Elle exclut les diplômés n'exerçant pas une activité professionnelle.

Un certificat d'éthique (voir Appendice B) a été émis le 12 avril 2023 par le Comité d'éthique de la recherche auprès d'êtres humains (CEREH) de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) pour permettre la réalisation d'une enquête par questionnaire en ligne. Les répondants ont participé volontairement à l'enquête. Nous revenons sur la

démarche de recrutement des participants dans la présentation du déroulement de l'étude. Par ailleurs, les participants ont été informés de l'objectif du projet à travers une lettre d'information fournie à la première page du questionnaire (voir Appendice C). En guise de récompense de participation, un tirage au sort de sept chèques-cadeaux d'un montant de 15\$ (MGA50 000 en monnaie malgache) a été effectué à la fin de l'étude parmi les répondants.

Profil des participants

Cette section présente trois tableaux croisés qui répartissent en fréquence et en pourcentage les variables sociodémographiques pertinentes relevant le profil des participants.

Tableau 1

Répartition des répondants selon le genre, le groupe d'âge et l'année de diplomation (n = 210)

Profil	Homme (n = 63)		Femme (n = 147)		Σ (n = 210)	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
25 ans et moins	34	54,0	83	56,8	117	56,0
26 - 30ans	20	31,7	51	35,0	71	34,0
31 ans et plus	9	14,3	12	8,2	21	10,0
Total	63	100,0	146(1)	100,0	209(1)	100,0
Année Diplôme [2017 à 2020]	34	54,0	63	42,9	97	46,2
Année Diplôme [2021 à 2022]	29	46,0	84	57,1	113	53,8
Total	63	100,0	147	100,0	210	100,0

Note (1). 1 cas manquant sur l'âge des répondants.

Le Tableau 1 montre que 210 participants ont répondu au questionnaire, majoritairement des femmes (70%) (n = 147). De même, l'ensemble des participants compte une forte proportion de jeunes de moins de 25 ans (56%) et une faible proportion d'adultes de plus de 31 ans (10%). Ce plus bas nombre peut s'expliquer par le fait que plus de la moitié des répondants ont été récemment diplômés de l'année 2021 à 2022 (53,8%). Deux groupes de diplômés sont présentés. Les sortants de 2017 à 2020 définis comme les diplômés pré-COVID représentent 46,2% de l'échantillon et ceux de 2021 à 2022 sont les diplômés post-COVID.

L'échantillon est donc composé minoritairement d'hommes (30%) (n = 63). Il est à noter que la répartition de chaque groupe d'âge est presque égale. Plus de la moitié des hommes et des femmes ont moins de 25 ans. En revanche, les diplômés pré-COVID sont constitués majoritairement d'hommes (54%) et les diplômés post-COVID sont principalement constitués de femmes (57,1%).

La stratégie d'échantillonnage qui a été utilisée visait des répondants diplômés de 2017 à 2022 afin d'obtenir les perceptions des jeunes diplômés ayant au minimum six mois d'ancienneté dans un poste de travail. Le degré d'ancienneté des répondants sera indiqué dans la description du Tableau 3. Il est commun d'observer une disproportion du genre chez les répondants des enquêtes dans les recherches sur le développement durable. L'étude de Camargo et Gretzel (2017) dans les programmes en tourisme en Amérique latine a obtenu un résultat similaire (75% sont des femmes) sur 175 participants. De la même manière, le profil des participants de l'étude de Zizka (2017) à la Haute école spécialisée de Suisse occidentale et de Aziz et *al.* (2012) à l'Université de Malaisie présentaient une majorité de femmes.

Tableau 2*Répartition des répondants selon le niveau de diplôme et le domaine de formation (n = 210)*

Domaine de Formation	Niveau de diplôme						Σ (n = 210)	
	DTS (1)		Licence		Maîtrise			
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Restauration (R)	6	18,2	11	7,9	4	10,5	21	10,0
Hébergement (H)	3	9,1	6	4,3	5	13,2	14	6,7
Tourisme (T)	12	36,4	70	50,4	21	55,3	103	49,0
RH (2)	2	6,1	11	7,9	2	5,3	15	7,1
RT (3)	3	9,1	4	2,9	1	2,6	8	3,8
HT (4)	2	6,1	4	2,9	1	2,6	7	3,3
RHT (5)	5	15,2	33	23,7	4	10,5	42	20,0
Total	33	100	139	100	38	100	210	100

Note (1). DTS = Diplôme de Technicien supérieur (Bacc+2) ; (2) RH = Restauration-Hébergement ; (3) RT = Restauration-Tourisme ; (4) HT = Hébergement-Tourisme ; (5) RHT = Restauration-Hébergement-Tourisme.

Le Tableau 2 spécifie le niveau⁵ de diplomation et le domaine de formation des répondants. Il permet de constater qu'une minorité des participants ont le diplôme de Technicien supérieur (n = 33). De même, plus de la moitié ont la licence (n = 139) et un nombre plus restreint, la maîtrise (n = 38). La question sur le domaine de formation est formulée en réponses multiples. Le résultat indique sept domaines de formation possible, dont presque la moitié des répondants déclare avoir été formé dans le domaine du tourisme (49%). Les domaines restants représentent la restauration-hébergement-tourisme (20%) ; la restauration (10%) ; l'hébergement (6,7%) ; la restauration-tourisme (3,8%) et l'hébergement-tourisme (3,3%).

Les répondants qui ont suivi uniquement la formation en restauration (18,2%) et en restauration-tourisme (9,1%) sont pour la plupart diplômés en tant que techniciens supérieurs. Les formés en tourisme sont majoritairement titulaires de la licence (50,4%) et de la maîtrise (55,3%). Ceux qui ont suivi les trois domaines mixtes restauration-hébergement-tourisme sont en grande partie diplômés de la licence (23,7%). L'analyse des réponses multiples indique que près de la moitié (49,4%) des répondants avaient directement et indirectement touché au tourisme lors de leur formation et l'autre moitié (51,6%) touchaient, dans des proportions similaires, à la restauration (26,5%) et à

⁵ Le Diplôme de Technicien Supérieur (DTS) délivré par les établissements d'enseignement malgaches équivaut au Diplôme d'Études Collégiales (DEC) du cégep au Québec. Les étudiants effectuent un stage à la fin de leur quatrième semestre et réalisent un rapport ou un mémoire de fin d'études pour valider leur formation. Ensuite, le diplôme de licence correspond au Baccalauréat dans les pays nord-américains. Les étudiants terminent en deux semestres leur formation suivie d'un mémoire de fin d'études. Puis, le diplôme de maîtrise axé sur le développement territorial et lié aux entreprises approfondit la réflexion des étudiants à la réalité des activités touristiques. Ils effectuent quatre semestres, suivis d'un mémoire de fin d'études. Enfin, le niveau doctorat n'est pas représenté dans l'échantillon vu qu'il est encore non opérationnel dans l'enseignement en THR du territoire malgache (Raharisoa, 2024).

l'hébergement (24,1%). Les participants sont généralement formés à l'un des trois domaines (Tourisme-Hôtellerie-Restauration) de critère de l'échantillon à l'étude.

Il est à rappeler qu'il existe 61 programmes d'études en THR à Madagascar et que les secteurs associés aux domaines de formation précités ne sont pas mentionnés ici, tels que le loisir, l'environnement, le patrimoine, la culture, etc.

Tableau 3

Pourcentage des répondants selon la catégorie de poste et les responsabilités au travail (n = 120)

Catégorie de poste	Restauration (n = 37)				Hébergement (n = 28)				Tourisme (n = 55)				Σ n = 120(2)
	G(1)	T(1)	P(1)	Total	G	T	P	Total	G	T	P	Total	
Responsabilités	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Développement des produits	16,0	6,0	10,0	32,0	2,9	5,7	0,0	8,6	11,5	7,7	2,6	21,8	22,1
Marketing et communication	6,0	4,0	2,0	12,0	8,6	14,3	0,0	22,9	16,7	16,7	2,6	35,9	25,8
Gestion des ressources humaines	8,0	4,0	0,0	12,0	8,6	0,0	0,0	8,6	10,3	2,6	0,0	12,8	11,7
Service client	16,0	20,0	8,0	44,0	11,4	45,7	2,9	60,0	10,3	17,9	1,3	29,5	40,5
Total	46,0	34,0	20,0	100,0	34,3	65,7	2,9	100,0	48,7	44,9	3,8	100,0	100,0

Note (1). G = Gestionnaire ; T = Technicien ; P = Préposé.

Note (2). Le total donne plus de n = 120, car les répondants pouvaient cocher plus d'une réponse.

55 réponses manquantes, car poste occupé n'a aucun lien avec le diplôme obtenu, et 35 répondants travaillent dans un autre domaine.

Le Tableau 3 présente les responsabilités des répondants sur le marché du travail selon leur catégorie de poste et leur domaine de travail. Il indique que la plus grande portion de l'échantillon occupe une responsabilité de service à la clientèle (40,5%) et une portion presque égale effectue le marketing-communication (25,8%) et le développement de produits (22,8%). Une petite partie seulement fait la gestion des ressources humaines (11,7%). Soulignons que le questionnaire ne demandait pas d'indiquer les postes précis occupés par les participants. Cependant, quelques-uns ont spécifié « autre » et ont ensuite été codifiés au cours du traitement des données. Les postes de travail des participants sont classifiés en trois grades⁶ comme suit : préposés, techniciens et gestionnaires.

Les répondants offrant du service à la clientèle sont plus nombreux dans l'hébergement (60%) que dans la restauration (44%) et le tourisme (29,5%). Ils occupent majoritairement des postes de techniciens (83,6%) et les gestionnaires constituent une petite partie (37,7%) de l'échantillon, les préposés représentent une part encore plus restreinte (12,2%). En revanche, ceux qui travaillent en marketing et en communication sont davantage en tourisme (35,9%) et en hébergement (22,9%) qu'en restauration (12%). Ils sont des gestionnaires (31,3%) et des techniciens (35%). Pour les répondants responsables du développement des produits, ils travaillent dans la restauration (32%) et le tourisme (21,8%), généralement en tant que gestionnaires (30,4%).

⁶ Les préposés sont considérés ici comme les employés en service d'appui ou de soutien. Hormis pour les services à la clientèle, ils n'ont pas forcément d'interaction directe avec les clients. La liste suivante est non exhaustive (agent, valet de chambres, plongeur...). Les techniciens diffèrent des préposés par la formation reçue qui est hautement qualifiée. Ils sont en général spécialistes dans un domaine spécifique et ils peuvent également être en contact direct avec les clients (par exemple être guide-accompagnateur, responsable d'approvisionnement, responsable produit, etc.). Les gestionnaires sont responsables d'équipes et de stratégies, ils ont le pouvoir de prendre des décisions (par exemple gérant, gouvernant, directeur d'agence).

Les répondants au service de gestion des ressources humaines sont également des gestionnaires et ils comptent une proportion presque égale dans le domaine de restauration (12%), de l'hébergement (8,6%) et du tourisme (12,8%). On peut déduire que les participants occupent le service à la clientèle, le marketing et la communication dans le domaine du tourisme et de l'hébergement à un poste de technicien et de gestionnaire. Ceux qui travaillent dans le développement des produits et la gestion des ressources humaines dans le domaine de la restauration et du tourisme occupent un poste de gestionnaire.

Un croisement avec l'ancienneté au poste et le cadre de travail révèle que plus de la moitié des répondants ont moins d'un an de service (62,3%). Les autres (37,7%) ont entre un an et plus de quatre ans de service. Par ailleurs, une grande partie de l'échantillon travaille dans un milieu urbain (64,4%) tandis que seule une petite partie travaille en campagne (15,2%), dans la nature (12,1%) et en zone balnéaire (8,3%).

En résumé, le profil de l'échantillon est composé majoritairement de femmes, spécifiquement de jeunes femmes de moins de 25 ans, en grande partie titulaires d'une licence (équivalent de Baccalauréat dans les pays nord-américains) et le plus souvent formées au tourisme. Les participants travaillent majoritairement en milieu urbain et ont généralement une ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise. La plupart occupent une responsabilité de service à la clientèle et de marketing et communication au poste de technicien et de gestionnaire dans le secteur de l'hébergement, de la restauration et du tourisme. Le développement des produits et la gestion des ressources humaines sont sous le règne des gestionnaires et principalement sur les trois marchés de la restauration, de l'hébergement et du tourisme.

Instrument de mesure

L'absence d'outils d'évaluation connus et adaptés aux questions de recherche a nécessité d'élaborer un questionnaire (voir Appendice D) qui a été évalué par le comité de direction de recherche et validé par un prétest. Composé de six dimensions (voir Appendice E), ce questionnaire propose aux participants 28 questions dont 11 d'entre elles sont des variables dichotomiques.

L'échelle de type Likert allant de 1 = (Pas du tout) ; 2 = (En petite partie) ; 3 = (En grande partie) à 4 = (Tout à fait) a été utilisée comme choix de réponses pour les questions psychométriques. Pour mesurer le niveau de connaissances des participants, l'échelle de mesure allant de 1 = (Pas du tout connaissant) à 4 = (Très connaissant) est plutôt préférée. L'option « Ne sait pas » a été rajouté dans les sept questions (Q12 à Q19) demandant les perceptions des participants sur la contribution de l'entreprise et celle de leur poste à l'atteinte des quatre objectifs de développement durable. Afin de laisser le libre choix aux participants d'évaluer leur établissement d'enseignement, l'option « Préfère ne pas répondre » a été placée dans les trois questions (Q24a-b à Q25) permettant de connaître l'adéquation de la formation en général, mais aussi avec le poste occupé, ainsi que les méthodes de formation en développement durable appliquées dans le programme d'études.

L'instrument de mesure a été préparé en ligne grâce au logiciel « Eval&Go » en version_Pro, permettant de partager le questionnaire sous forme d'un lien web et de collecter des données pour un nombre illimité de participants. Une invitation au prétest du questionnaire a été envoyée par courriel le 8 avril 2023 à une vingtaine de diplômés. L'invitation demandait d'accéder au lien web pour répondre aux questions. Lors d'un prétest, les participants ont été sollicités pour confirmer que tout fonctionnait correctement,

que les questions et les choix de réponses étaient clairs⁷, et interrogés à savoir si la durée de participation dépassait les dix minutes et s'ils avaient d'autres commentaires à formuler.

L'objectif était d'assurer que l'outil fonctionnait correctement et que toutes les questions et les choix de réponses étaient clairs. En réponse aux commentaires reçus, une modification mineure a été apportée avant la diffusion en masse de l'instrument (la forme négative de la première phrase de la sous-question Q25 a été modifiée en une phrase positive pour avoir une meilleure compréhension de l'affirmation).

Déroulement

La collecte des données a été réalisée dans la période du 10 mai au 17 août 2023. Chaque participant éligible a été invité à cliquer sur un lien web diffusé dans l'affiche de recrutement pour accéder au questionnaire en ligne. La nature de la participation est indiquée dans la lettre d'information et de consentement (voir Appendice B), mentionnant que la tâche des participants consiste à répondre au questionnaire d'une durée d'environ dix minutes et il a été recommandé de s'adresser à la chercheuse responsable pour tout complément d'informations. La plateforme « Eval&Go » enregistre en temps réel les réponses au fur et à mesure que les participants répondent aux questions.

Une vidéo de sollicitation réalisée par moi-même a été publiée sur les réseaux sociaux comme Facebook (1083 vues) (77 partages), YouTube (33 vues) et LinkedIn (137 vues) pour augmenter le taux de participation. Les établissements d'enseignement qui ont accepté la sollicitation à la recherche⁸ ont diffusé de leur côté l'affiche de recrutement par

⁷ S'il y avait incompréhension, ils étaient invités à noter les questions ou choix de réponses nécessitant une clarification

⁸ Parmi 19 établissements, neuf ont répondu à l'appel.

leurs canaux de distribution d'informations (courriels et réseaux sociaux) destinés aux anciens étudiants/diplômés.

Deux des établissements d'enseignement ont partagé une liste des contacts de leurs diplômés. Un message par texto/SMS a été envoyé par la suite à ces contacts. Quatre relances ont été effectuées pendant la collecte des données (1^{ère} relance : 29 mai 2023 ; 2^e relance : 23 juin 2023 ; 3^e relance : 17 juillet 2023 ; 4^e relance : 10 août 2023). La collecte a pris fin (17 août 2023), une semaine après la dernière relance.

La plateforme « Eval&Go » indique le nombre de participants ($n = 304$) qui a ouvert le sondage en ligne et qui a tenté de répondre aux questions. 94 participants ont abandonné l'enquête, la plupart d'entre eux s'arrête vers la page 5 à 10 du questionnaire. Le taux de réponse baissait au fur et à mesure des relances. Sur la base de 210 participants (100%), le taux de réponse suivant a été obtenu : 1^{ère} relance (38%), 2^e relance (29%), 3^e relance (23%), 4^e relance (10%).

Analyse des données

Un fichier de données brut en « format.csv » est généré par le logiciel « Eval&Go » du questionnaire en ligne. L'épuration des données sur Microsoft Excel est effectuée en suivant l'évolution du nombre de répondants. Un gabarit récapitulatif des codes attribués aux variables et aux échelles dans le questionnaire a été utilisé pour la lecture et le traitement des données. Après chaque épuration, les données sont exportées au logiciel SPSS pour l'analyse. Considérant la taille estimée de la population à l'étude ($N = 1660$), une approche flexible a été adoptée pour préparer les données.

Le questionnaire est accepté lorsque les questions majeures qui permettent de répondre aux questions de recherche ont été répondues. Ainsi, aucun rejet de questionnaire n'a été effectué sauf si un participant répondait à deux reprises. Ce cas s'est produit une fois et le rejet a été appliqué. Par ailleurs, deux répondants n'ont pas défini la catégorie d'emploi visée par leur diplôme. Cela n'influence pas les réponses aux questions de recherche. Les questionnaires des participants occupant un poste qui n'a aucun lien avec leur diplôme ont été retenus, car les questions qui définissent les méthodes de formation en développement durable avaient été répondues.

Au fur et à mesure de l'augmentation du nombre de participants, la distribution de fréquence a été réalisée sur toutes les questions afin d'analyser les variables et choisir celles qui sont à croiser. Une fois le sondage en ligne clôturé, les données ont été examinées à l'aide de traitements statistiques descriptifs pour répondre aux questions de recherche. D'abord, la comparaison des moyennes obtenues des perceptions sur les méthodes de formation en développement durable (variable dépendante) et le croisement avec deux variables indépendantes telles que les établissements d'enseignement et le niveau de diplôme ont permis de décrire les méthodes de formation en développement durable des universités malgaches.

Ensuite, les moyennes sur le niveau de connaissances des répondants quant aux trois piliers social, économique et environnemental ont été comparées et croisées avec le niveau de diplôme. Puis, les fréquences en pourcentages des réponses sur la volonté d'agir aux objectifs de développement durable croisées avec leur catégorie de poste ont aidé à déterminer l'intérêt des répondants envers le développement durable. Enfin, la contribution

des postes à atteindre les quatre objectifs de développement durable a été analysée à partir des fréquences de réponses croisées avec la responsabilité des répondants sur le marché.

Taux de réponse

Ganassali et Moscarola (2004) souligne la divergence d'opinions des auteurs concernant le taux de réponse des questionnaires administrés en ligne. En conséquence, ils ne concluent pas un pourcentage exact à partir duquel la représentativité des données collectées est acceptable. Dans le cas particulier du questionnaire administré en ligne, cela se manifeste en particulier du côté de plusieurs facteurs comme la dépendance des caractéristiques sociodémographiques, les objectifs de la recherche, les méthodes de recrutement et la relation du chercheur avec les cibles de l'étude jouant un rôle important pour le retour des participants. Aucun document ne semble servir de référence officielle aujourd'hui pour fixer le taux représentatif des réponses au questionnaire en ligne. Les plateformes de préparation d'outils en ligne comme Qualtrics.XM ont indiqué sur Internet les renseignements de base qui aident à déterminer le taux de réponse pour des résultats fiables : un taux de réponse inférieur à 10% est dès lors considéré comme très faible. Les moyennes semblent se situer entre 20 et 30 %, tandis qu'un taux supérieur à 50 % est considéré comme bon, voire très bon.

Le nombre de personnes ayant reçu l'invitation n'est pas connu précisément, mais en fonction de la méthode de recrutement, il est estimé à 1000 diplômés, sur lesquels 210 ont répondu au questionnaire à complétion. En se basant sur la formule ci-dessous, le taux de réponse au questionnaire est déduit comme moyen, soit 21% :

$$\text{Taux de réponse} = \frac{\text{NQC}}{\text{NPS}} \times 100$$

Avec NQC = nombre de questionnaires complétés ;

NPQ = nombre de participants sollicités.

$$\text{Taux de réponse} = \frac{210}{1000} \times 100$$

Marge d'erreur

Pour un échantillon de 210 personnes à un niveau de confiance de 95% indique une marge d'erreur de $\pm 6,76\%$, dans le cas où la répartition des réponses à une question dichotomique est identique. Cette marge d'erreur est cependant légèrement moindre si l'on considère une répartition autre que 50-50. Notamment, dans le cas de notre étude, le sexe des répondants ne respecte pas une répartition égale, les femmes représentant 70% de l'échantillon et les hommes, 30%. En tenant compte de ce facteur, le calcul indique plutôt une marge d'erreur de $\pm 5,79\%$. Étant donné que l'échantillon ne respecte pas complètement les critères d'une sélection aléatoire, cette estimation pour les variables dichotomiques n'est présentée qu'à titre indicatif.

Résultats

Les chercheurs de l'Europe occidentale observent qu'il manque des professionnels compétents en développement durable sur le marché du travail touristique (Cani, 2015 ; Zizka, 2017). Alors que les impacts des activités touristiques obligent les professionnels à agir en faveur d'un développement durable, cette situation mérite d'être étudiée pour mieux connaître l'état de préparation des futurs agents de développement durable. Cette recherche propose de décrire la perception qu'ont les diplômés en THR en emploi de leur capacité à contribuer au développement durable, spécifiquement en vérifiant les quatre questions de recherche suivantes :

- 1) Quelles sont les méthodes de formation en développement durable appliquées dans les programmes d'études en tourisme, hôtellerie et restauration des universités malgaches ?
- 2) À la suite de leur formation, quel a été le niveau de connaissances perçu des diplômés quant aux trois piliers social, économique et environnemental ?
- 3) Ont-ils la volonté d'agir en la matière ?
- 4) Dans quelle mesure le poste qu'ils occupent leur permet de contribuer à la gestion de l'eau, à la gestion de l'énergie, à la production et à la consommation responsable et à la lutte contre le changement climatique ?

Pour répondre à ces questions, dans un premier temps, nous décrivons les méthodes de formation en développement durable des diplômés et leur niveau de connaissances dans

les trois piliers de développement durable. Dans un deuxième temps, nous vérifions leur volonté d'agir en la matière et la mesure dans laquelle leur poste leur permet de contribuer aux quatre objectifs de développement durable cibles dans cette étude.

Méthodes de formation et niveau de connaissances en développement durable

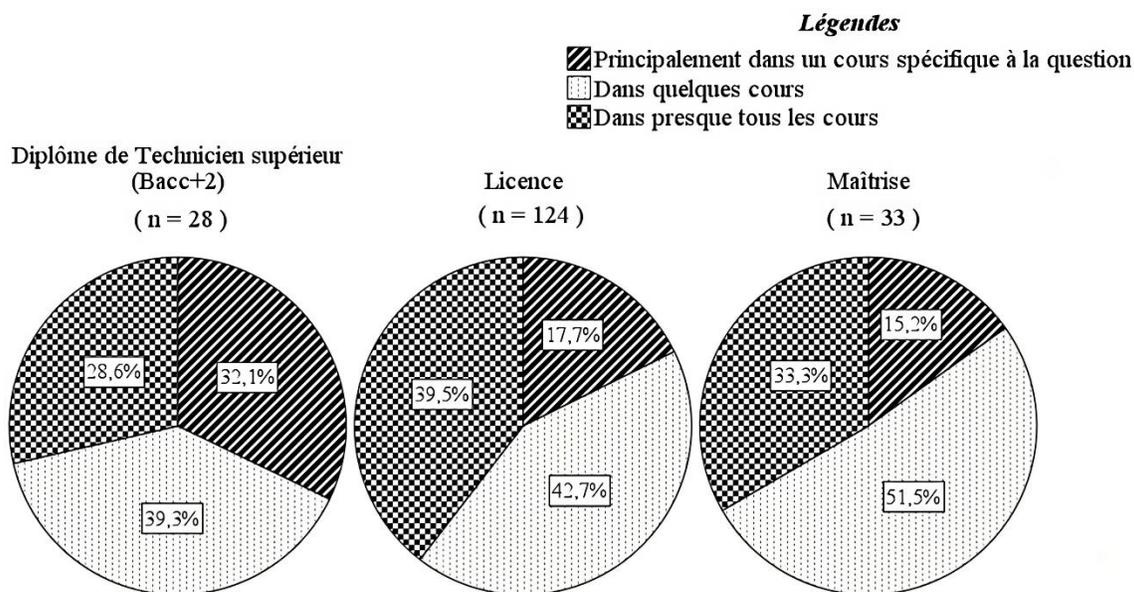
Cette première partie des résultats décrit les méthodes de formation en développement durable appliquées dans les programmes d'études des établissements d'enseignement en tourisme, hôtellerie et restauration, ainsi que le niveau de connaissances des apprentis quant aux trois piliers de développement durable à la suite de leur formation.

Méthodes de formation en développement durable

Cette première section vise à connaître la place du développement durable dans les programmes d'études et déterminer les méthodes déployées pour former les étudiants. Considérant l'origine des établissements de chaque participant et le nombre satisfaisant des réponses au questionnaire, deux noms d'établissements ont été traités séparément : l'Institut National du Tourisme et de l'Hôtellerie (INTH) et l'Institut Supérieur de Technologie d'Antsiranana (IST-D). Les autres établissements ayant un nombre de répondants moins élevés ont été regroupés afin d'assurer une consistance interne des groupes.

Figure 1

Place du développement durable dans les programmes d'études (n = 185)



Note. 25 cas manquants : réponse non choisie par répondant : formation reçue pendant le programme

La Figure 1 permet d'observer la formule pédagogique préconisée par les établissements pour enseigner aux étudiants le sujet du développement durable. La situation la plus fréquente concernant près de la moitié des réponses est d'avoir étudié les concepts du développement durable dans quelques cours (43,8%). En contrepartie, un tiers des participants (36,8%) a vu le sujet dans presque tous ses cours et seulement un cinquième (19,1%) l'a principalement abordé dans un cours spécifique.

Cependant, nous constatons que la formule se distingue selon le niveau de diplomation. En deuxième année d'études (niveau de DTS), le résultat ne permet pas de déterminer la place réelle du concept, car la proportion des répondants est presque égale pour les trois stratégies. Cela signifie qu'il y a des établissements qui abordent le sujet

uniquement dans un cours spécifique, tandis que d'autres l'introduisent dans quelques cours ou dans presque tous les cours.

En revanche, en troisième année (niveau licence), nous voyons d'une manière plus précise que le sujet du développement durable est dans quelques cours (42,7%) et dans presque tous les cours (39,5%). Une minorité des participants seulement l'a abordé principalement dans un cours (17,7%). Similairement, pour les répondants à la maîtrise, plus de la moitié de l'échantillon l'a vu dans quelques cours (51,5%) et près de l'autre moitié dans presque tous les cours (33,3%). Cela signifie que la place du développement durable est de plus en plus généralisée à l'ensemble des cours lorsque les étudiants accèdent aux études de niveau supérieur, sauf pour l'IST-D.

Un croisement avec les établissements révèle que le niveau de technicien supérieur de l'INTH adresse uniquement la question du développement durable dans un cours spécifique (22,2%). Le niveau de licence des établissements regroupés le présente généralement dans quelques cours (32,1%) et à la maîtrise, seulement l'IST-D (18,2%) l'introduit moins dans presque tous les cours.

Il est clair que les trois formules pédagogiques font partie des stratégies des universités malgaches en tourisme, hôtellerie et restauration pour former les étudiants au sujet du développement durable, mais elles diffèrent en fonction du niveau de diplomation dépendamment de la politique institutionnelle et organisationnelle des établissements d'enseignement.

Tableau 4*Perceptions des méthodes de formation en développement durable (n = 181)*

Niveau de diplôme		À l'aide de cas pratiques	Utilisation d'outils appropriés	Inculcation des valeurs	Intégration à une association engagée au DD (4)
		Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
DTS (1)	INTH (2)	3,8	3,5	3,8	3,8
	IST-D (3)	2,7	2,9	3,3	2,8
	Autres	2,8	2,5	2,8	2,8
	Total	2,9	2,9	3,3	3,0
Licence	INTH	3,1	2,8	3,6	3,3
	IST-D	2,9	2,7	3,4	2,7
	Autres	2,7	2,7	3,1	2,6
	Total	2,9	2,7	3,4	2,8
Maîtrise	INTH	2,7	2,1	3,4	2,7
	IST-D	2,6	2,8	3,0	3,2
	Autres	3,3	3,1	3,9	3,0
	Total	2,8	2,6	3,3	3,0
Σ (n = 181) (5)		2,8*	2,7	3,3	2,8

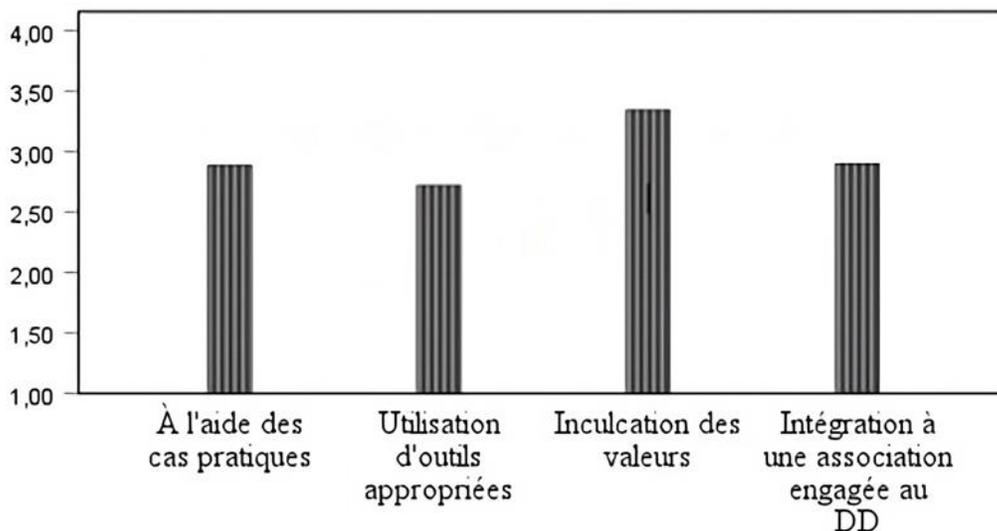
Note (1). Diplôme de Technicien Supérieur (Bacc+2) ; (2) INTH = Institut National du Tourisme et de l'Hôtellerie ; (3) IST-D = Institut Supérieur de Technologie de Diégo ; (4) DD = Développement durable. (5). 31 réponses manquantes.

**Échelle 1 à 4 : 1 = pas du tout d'accord ; 2 = peu d'accord ; 3 = plutôt d'accord ; 4 = tout à fait d'accord.*

Le Tableau 4 analyse les perceptions des répondants sur les méthodes de formation appliquées par les établissements d'enseignement pour former les apprentis au développement durable. Les méthodes de formation proposées sont tirées de la réflexion des chercheurs qui proposent de repenser la formation en développement durable dans l'enseignement. Il est intéressant d'observer si les répondants sont formés pendant leur programme d'études par des cas pratiques, par l'utilisation d'outils du développement durable appropriés pour accomplir les tâches au poste qu'ils occupent, par l'inculcation des valeurs et par l'intégration à une association engagée au développement durable.

Figure 2

Perceptions des méthodes de formation en développement durable (n = 181)



1 = Pas du tout d'accord 2 = Peu d'accord 3 = plutôt d'accord 4 = Tout à fait d'accord

Telles qu'elles apparaissent sur la Figure 2, les réponses sont calculées à partir de la moyenne sur une échelle de 1 à 4. Cette moyenne indique d'abord que l'inculcation des valeurs fait partie des méthodes de formation les mieux appliquées par les établissements. Autrement dit, ils sensibilisent les apprentis à l'importance du développement durable avec

une moyenne la plus élevée de 3,3 (plutôt d'accord à tout à fait d'accord) du point de vue de l'ensemble des répondants. Les cas pratiques sont réalisés ensuite avec une moyenne générale de 2,8 (peu d'accord à plutôt d'accord), de même que l'intégration des étudiants à une association engagée au développement durable.

Cette dernière méthode est considérée comme un milieu de pratique de connaissances des étudiants pendant leur apprentissage ($\bar{x} = 2,8$), mais il n'est pas spécifié si l'intégration à une communauté se fait d'une manière volontaire par les apprentis ou obligatoirement pendant la formation. Enfin, la moyenne descend lorsqu'il s'agit d'avoir utilisé les outils appropriés pour accomplir correctement les tâches au poste qu'ils occupent ($\bar{x} = 2,7$). Les outils appropriés comprennent deux éléments : les pratiques au cours de l'apprentissage et les contenus de formation qui devraient correspondre à ce qui attend les étudiants sur le marché du travail, principalement quand il s'agit de poser les gestes responsables au poste qu'ils occupent.

L'analyse du Tableau 4 indique une différence minime des moyennes sur les réponses des participants et permet de constater quel établissement applique davantage ou moins assidûment les méthodes de formation évoquées. Les établissements regroupés semblent moins inculquer les valeurs du développement durable pendant la formation du niveau technicien supérieur et moins exercer des cas pratiques lors de la licence. L'IST-D, quant à lui, semble moins évoquer des cas pratiques pour illustrer le développement durable pendant la formation du niveau technicien supérieur et à la maîtrise.

Les répondants à la maîtrise de l'INTH sont peu d'accord que l'établissement fournit des outils appropriés pendant la formation pour accomplir correctement les tâches liées à leur poste et les établissements regroupés ne font pas exception, surtout au niveau

de technicien supérieur et à la licence. De plus, ils ne sont pas très actifs à la pratique dans une association engagée au développement durable.

En un mot, l'enseignement en THR inculque les valeurs du développement durable aux étudiants, mais les cas pratiques, l'utilisation d'outils appropriés et l'intégration à une association engagée au développement durable restent à améliorer.

Niveau de connaissances aux trois piliers de développement durable

Cette deuxième section décrit le niveau de connaissances perçu des répondants quant aux trois piliers de développement durable (social, économique et environnemental) à la suite de la formation donnée par leur établissement d'enseignement.

Tableau 5

Moyenne sur les perceptions du niveau de connaissances quant aux trois piliers de développement durable (n = 189)

	DTS (1)		Licence		Maîtrise		Σ (2)	
	Moyenne	Fréquence	Moyenne	Fréquence	Moyenne	Fréquence	Moyenne	Fréquence
Social	2,7*	27	2,9	126	3,0	32	2,9	185(3)
Économique	2,7	27	2,8	125	3,1	32	2,8	184(4)
Environnemental	3,1	26	3,3	125	3,3	31	3,3	182(5)

Note (1). DTS= Diplôme de Technicien Supérieur (Bacc+2).

Note (2). 21 réponses manquantes ; (3) pilier social (n= 4) ; (4) pilier économique (n=5) ; (5) pilier environnemental (n=7) réponses manquantes.

**Échelle 1 à 4 : 1= pas du tout connaissant ; 2= peu connaissant ; 3= connaissant ; 4= très connaissant.*

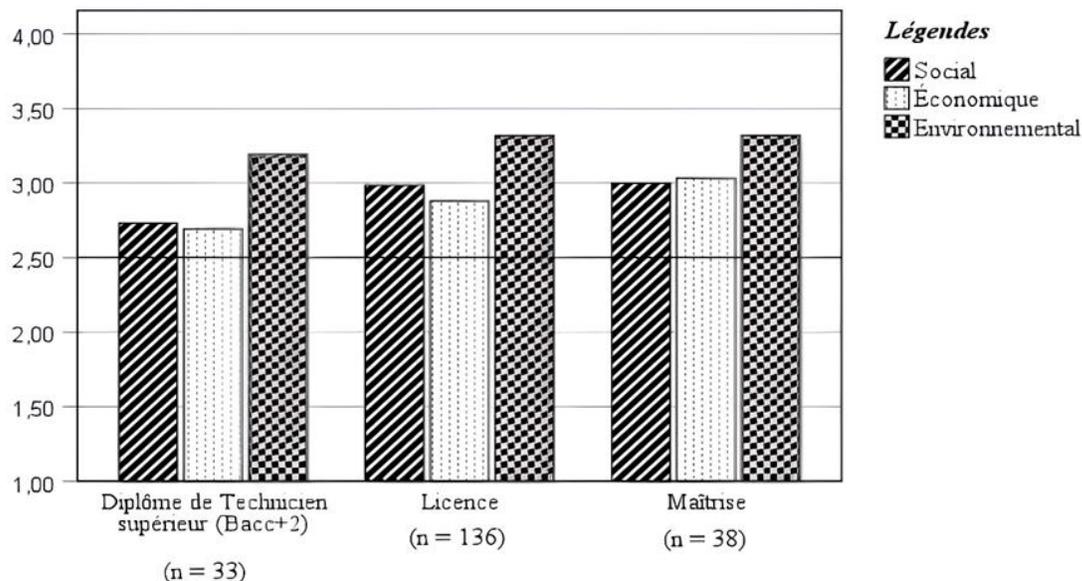
Le Tableau 5 calcule les moyennes sur les perceptions du niveau de connaissances des répondants quant à ces trois piliers. La figure 3 montre qu'ils ont un niveau se rapprochant de l'échelle « très connaissant » en ce qui concerne le pilier environnemental ($\bar{x} = 3,3$) tandis qu'aux deux autres piliers, ceux économique ($\bar{x} = 2,8$) et social ($\bar{x} = 2,9$), le niveau est moins élevé mais tout de

même présent. Ce sont les techniciens qui considèrent avoir le moins de connaissances à la suite de leur formation en rapport avec le pilier social ($\bar{x} = 2,7$) et économique ($\bar{x} = 2,7$) en comparaison avec les répondants du niveau licence ($\bar{x}_{social} = 2,9$; $\bar{x}_{économique} = 2,8$). Quant aux répondants à la maîtrise, ils considèrent avoir des connaissances aux trois piliers de développement durable ($\bar{x} > 3$).

Cela implique que les répondants estiment avoir une meilleure connaissance du pilier environnemental à la suite de leur formation, plus ou moins du pilier social et encore moins du pilier économique. Sommairement, les diplômés de technicien supérieur et de licence sont généralement formés davantage au pilier environnemental qu'aux deux autres piliers, alors que ceux à la maîtrise estiment recevoir une formation plus ou moins complète des trois piliers de développement durable.

Figure 3

Estimé du niveau de connaissances aux trois piliers de développement durable (n = 189)



1 = Pas du tout connaissant 2 = Peu connaissant 3 = connaissant 4 = Très connaissant

Après avoir identifié la perception qu'ont les participants de leur niveau de connaissances acquises dans le cadre de leur programme, présentons ci-dessous leurs autres sources de connaissances.

Tableau 6

Source de connaissances acquises en développement durable selon le niveau de diplôme (n = 210)

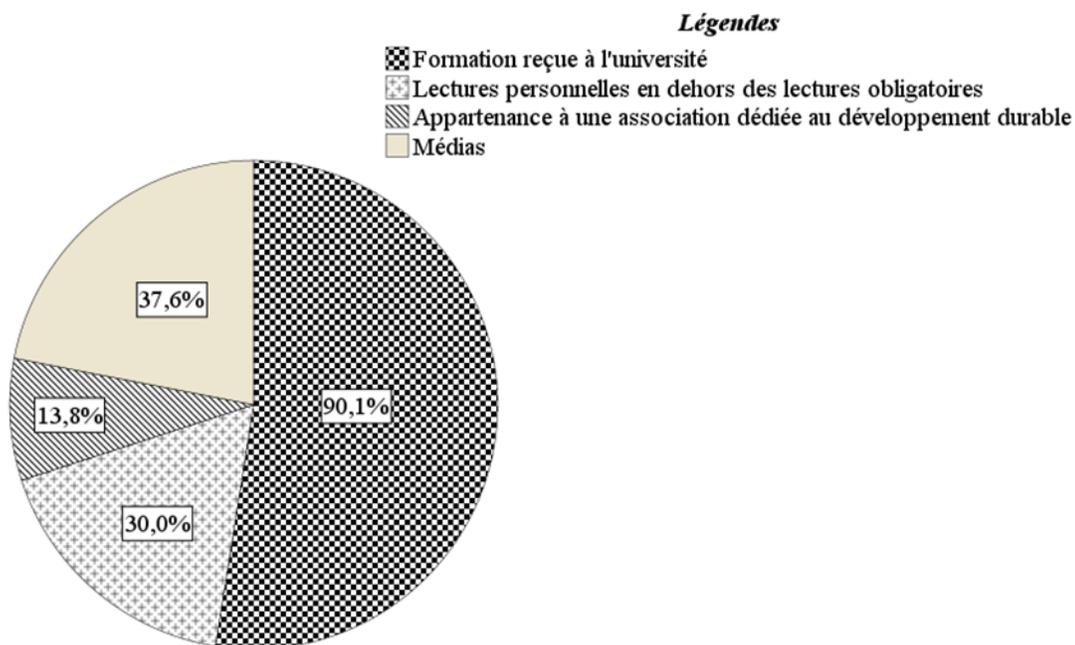
	DTS (1) (n = 33)		Licence (n = 136)		Maîtrise (n = 38)		Σ (n = 210)	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Formation pendant le programme	28	84,8	128	94,1	33	86,8	189	90,1
Lectures en dehors des cours	5	15,2	46	33,8	12	31,6	63	30,0
Appartenance à une association dédiée au DD	7	21,2	16	11,8	6	15,8	29	13,8
Médias	11	33,3	54	39,7	14	36,8	79	37,6
Total	51	154,5	244	179,4	65	171,1	360	171,5 (2)

Note (1). DTS= Diplôme de Technicien Supérieur (Bacc+2).

Note (2). Le total donne plus de 100%, car les répondants pouvaient cocher plus d'une réponse.

Figure 4

Source de connaissances acquises en développement durable (n = 210)



La Figure 4 répartit en pourcentage les sources de connaissances des répondants selon le niveau de diplomation. Il convient de souligner que plusieurs réponses pouvaient être fournies à cette question afin de mettre en évidence les multiples opportunités qui s'offrent aux apprenants pour acquérir des connaissances sur le sujet. Ainsi, un participant peut développer ses connaissances en matière de développement durable grâce à son programme d'études, tout en étudiant en dehors des cours et en utilisant les médias, etc.

Comme l'indique notre diagramme circulaire ci-dessus, la formation reçue pendant le programme d'études est de loin leur principale source d'informations à ce sujet, de sorte qu'elle représente presque la totalité des réponses (90,1%). D'autres moyens sont toutefois à la disposition des apprenants pour accroître leurs connaissances sur le développement durable. Les médias représentent près de la moitié des réponses (37,6%) ; les lectures

personnelles en dehors des exigences de cours (30%) et l'appartenance à une association dédiée au développement durable (13,8%) sont aussi des moyens possibles, quoique moins populaires.

Le Tableau 6 précise que les techniciens ont majoritairement acquis leurs connaissances dans leur programme d'études (84,8%) et dans les médias (33,3%). Une petite partie fait des lectures en dehors des cours obligatoires (15,2%) ou est membre d'une association dédiée au développement durable (21,2%). De même, une minorité des répondants à la licence (11,8%) et à la maîtrise (15,8%) appartiennent à une telle association. En revanche, ces derniers font aussi plus souvent des lectures en dehors des cours obligatoires (65,4%).

Une observation par position avec le genre démontre qu'une forte proportion d'hommes fait des lectures en dehors des cours et adhère à une association dédiée au développement durable. Les femmes suivent plutôt les médias. La majorité des travailleurs à la capitale fait plus de lectures que ceux habitant des côtes, mais ces derniers sont en plus grand nombre engagés dans une association et suivent plus souvent les médias à ce sujet. En un mot, la formation pendant le programme d'études est majoritairement la source de connaissances en développement durable des répondants, mais il faut reconnaître que d'autres sources sont aussi impliquées dans leurs connaissances.

La première partie des résultats décrit la place et les méthodes de formation du développement durable dans les programmes d'études en tourisme, hôtellerie et restauration des universités malgaches. Sa place varie en effet selon chaque établissement d'enseignement et le niveau de diplomation. Par ailleurs, des efforts restent à fournir pour améliorer les méthodes de formation. À la suite de leur formation, ceux à la maîtrise

considèrent davantage de connaissances liées aux trois piliers du développement durable (social, économique, environnemental) que ceux du niveau de technicien supérieur de la licence. Les sources de connaissances des diplômés sont nombreuses quoique la formation leur apporte l'essentiel de leurs connaissances.

Volonté d'agir et contribution en faveur de développement durable

Cette deuxième partie des résultats vise à décrire la volonté d'agir et la capacité des répondants à contribuer au développement durable. Sans une volonté d'agir, il semble difficile de travailler à des initiatives de changement incitant des actions responsables chez les professionnels et à répondre aux préoccupations des voyageurs. Avant de savoir dans quelle mesure la responsabilité des participants permet d'atteindre la gestion de l'eau, la gestion de l'énergie, la production et la consommation responsable et la lutte contre le changement climatique, déterminons leur volonté d'agir.

Volonté d'agir des répondants

Deux tableaux sont dressés ci-après, pour présenter la volonté d'agir des répondants aux quatre objectifs de développement durable.

Tableau 7

Volonté des répondants à agir en faveur des quatre objectifs de développement durable (n= 156)

Objectifs		Catégorie du poste						Σ (n = 156) (1)	
		Gestionnaire (n = 67)		Technicien (n = 70)		Préposé (n = 19)			
		Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Gestion de l'eau	Pas du tout	1	1,6	3	4,3	3	15,8	7	4,6
	En petite partie	7	11,1	5	7,2	1	5,3	13	8,6
	En grande partie	22	34,9	15	21,7	5	26,3	42	27,8
	Tout à fait	33	52,4	46	66,7	10	52,6	89	58,9
	Total	63	100,0	69	100,0	19	100,0	151(2)	100,0
Gestion de l'énergie	Pas du tout	1	1,7	1	1,5	1	5,3	3	2,1
	En petite partie	8	13,6	4	5,9	2	10,5	14	9,6
	En grande partie	18	30,5	23	33,8	5	26,3	46	31,5
	Tout à fait	32	54,2	40	58,8	11	57,9	83	56,8
	Total	59	100,0	68	100,0	19	100,0	146 (3)	100,0

Note (1). 54 cas manquants, poste aucun lien avec le diplôme.

Note (2). Gestion de l'eau n = 5 ; (3) Gestion de l'énergie n = 10 réponses manquantes à la suite d'une erreur technique de la plateforme en ligne.

Tableau 7 (suite)*Volonté des répondants à agir en faveur des quatre objectifs de développement durable (n = 156)*

		Catégorie du poste						Σ (n = 156) (1)	
		Gestionnaire (n = 67)		Technicien (n = 70)		Préposé (n = 19)			
Objectifs		Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Production et consommation responsable	Pas du tout	1	1,6	1	1,4	1	5,3	3	2,0
	En petite partie	8	12,9	6	8,7	2	10,5	16	10,7
	En grande partie	20	32,3	21	30,4	5	26,3	46	30,7
	Tout à fait	33	53,2	41	59,4	11	57,9	85	56,7
	Total	62	100,0	69	100,0	19	100,0	150 (2)	100,0
Lutte contre changement climatique	Pas du tout	3	4,9	1	1,5	2	10,5	6	4,1
	En petite partie	11	18,0	4	6,0	1	5,3	16	10,9
	En grande partie	14	23,0	20	29,9	4	21,1	38	25,9
	Tout à fait	33	54,1	42	62,7	12	63,2	87	59,2
	Total	61	100,0	67	100,0	19	100,0	147 (3)	100,0

Note (1). 54 cas manquants, poste aucun lien avec le diplôme.

Note (2). Production et consommation responsable n = 6 ; (3) Lutte contre changement climatique n = 9 réponses manquantes à la suite d'une erreur technique de la plateforme en ligne.

Le Tableau 7 permet de voir que la majorité des répondants ont une forte volonté d'agir dans le sens des quatre objectifs de développement durable. On peut ainsi constater que les participants veulent agir en regard de la gestion de l'énergie (88,3%), de la production et consommation responsable (87,4%), de la gestion de l'eau (86,7%) et de la lutte contre le changement climatique (85,1%). Cependant, une portion certes moins élevée, mais malgré tout considérable présente une faible volonté d'agir dans la lutte contre le changement climatique (15%), la gestion de l'eau (13,2%), la production et la consommation responsable (12,7%), ainsi que la gestion de l'énergie (11,7%).

Plus de la moitié des répondants gestionnaires, techniciens et préposés ont tout à fait ou en grande partie la volonté d'agir en ce qui concerne la gestion de l'eau (G = 52,4% ; T = 66,7% ; P = 52,6)⁹, la gestion de l'énergie (G = 54,2% ; T = 58,8% ; P = 57,9%), la production et la consommation responsable (G = 53,2% ; T = 59,4% ; P = 57,9%), ainsi que la lutte contre le changement climatique (G = 54,1% ; T = 62,7% ; P = 63,2%). Les participants restants n'ont pas du tout, ou très peu la volonté d'agir dans le sens de ces objectifs.

Il s'agit spécifiquement d'une dizaine de gestionnaires et d'environ cinq techniciens et préposés. Les gestionnaires en question ont en petite partie la volonté d'agir envers la gestion de l'eau (11,1%), la gestion de l'énergie (13,6%), la production et la consommation responsable (12,9%) et la lutte contre le changement climatique (18%). Cependant, les techniciens concernés ne semblent pas avoir de volonté distincte d'agir en ce qui concerne

⁹ G = gestionnaire ; T = technicien ; P = préposé

la production et la consommation responsable (8,7%) et les préposés n'ont pas du tout la volonté d'agir pour la gestion de l'eau (15,8%).

Un croisement avec le genre montre que les femmes ont plus de volonté d'agir que les hommes. Cette volonté se manifeste par des gestes quotidiens, par exemple plus de la moitié des femmes affirment éviter le gaspillage. Un croisement avec le niveau de connaissances semble expliquer la non-volonté d'agir des répondants. La moitié qui n'a pas du tout la volonté d'agir pour la gestion de l'eau considère disposer de peu de connaissances sur le pilier économique et de la même façon un quart de ceux ayant une faible volonté d'agir pour la gestion de l'énergie affirme trouver ses connaissances du pilier environnemental insuffisantes. Similairement, ceux qui ignorent la production et la consommation responsable considèrent disposer de peu de connaissances du pilier social et économique. Pour ce qui est de la lutte contre le changement climatique, une minorité affirme manquer de connaissances du pilier environnemental, ce qui explique possiblement leur manque d'intérêt.

Un regard croisé sur la volonté d'agir des entreprises avec leur situation démographique montre que les entreprises situées en milieu naturel et balnéaire ont plus de volonté d'agir envers les quatre objectifs de développement durable que celles en milieu urbain et rural. Quant à savoir si les actions réalisées correspondent effectivement aux principes de développement durable, cela n'a cependant pas été observé. Les répondants perçoivent que les actions réalisées dans le cadre de leur emploi ne correspondent, en moyenne, qu'à une petite partie de ce qui est important pour eux en matière de développement durable. Ce constat est pertinent, dans le sens où les entreprises constituent un milieu de pratique pour les futurs apprenants dans le cadre de leur apprentissage. Les

besoins des entreprises ayant la volonté d'agir méritent d'être étudiés, afin de mieux les accompagner vers les pratiques responsables et de garantir l'accès à un milieu de stage adapté pour les futurs apprenants.

Ainsi, les répondants ont généralement une forte volonté d'agir en ce qui concerne la gestion de l'eau, la gestion de l'énergie, la production et la consommation responsable, et la lutte contre le changement climatique. Le faible nombre qui n'a que peu, voire pas du tout la volonté d'agir semble disposer de moins de connaissances à propos des trois piliers de développement durable (social, économique, environnemental). Les entreprises en zone naturelle et balnéaire présentent une volonté d'agir, quant à savoir si les actions réalisées dans le cadre de leurs activités conviennent aux pratiques responsables, cela demeure inconnu.

Contribution des fonctions du poste aux objectifs de développement durable

Cette deuxième section présente deux tableaux pour mesurer la contribution qu'apportent les fonctions du poste des répondants pour atteindre les quatre objectifs de développement durable.

Tableau 8

Contribution des fonctions du poste des répondants d'atteindre les quatre objectifs de développement durable (n = 156)

		Développement des produits		Marketing et communication		Gestion des ressources humaines		Service client		Σ (n = 156) (2)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestion de l'eau	Pas du tout/en petite partie	19	44,2	21	42,9	9	36,0	47	60,3	96	49,2
	En grande partie/tout à fait	24	55,8	28	57,1	16	64,0	31	39,7	99	50,8
Total		43	100,0	49	100,0	25	100,0	78	100,0	195(1)	100,0
Gestion de l'énergie	Pas du tout/en petite partie	20	48,8	18	37,5	10	41,7	40	53,3	88	46,8
	En grande partie/tout à fait	21	51,2	30	62,5	14	58,3	35	46,7	100	53,2
Total		41	100,0	48	100,0	24	100,0	75	100,0	188	100,0

Note (1). 44 cas manquants, poste sans lien avec le diplôme ; 7 cas travaillant hors du domaine tourisme, hôtellerie et restauration et 5 réponses non enregistrées à la suite d'une erreur du système pendant la collecte.

Note (2). Le total donne plus de n = 156, car les répondants pouvaient cocher plus d'une réponse sur les responsabilités au poste.

Tableau 8 (suite)

Contribution des fonctions du poste des répondants d'atteindre les quatre objectifs de développement durable (n = 156)

		Développement des produits		Marketing et communication		Gestion des ressources humaines		Service client		Σ (n = 156) (2)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Production et consommation responsable	Pas du tout/en petite partie	7	18,4	11	23,9	3	12,5	36	48,6	57	31,3
	En grande partie/tout à fait	31	81,6	35	76,1	21	87,5	38	51,4	125	68,7
	Total	38	100,0	46	100,0	24	100,0	74	100,0	182 (1)	100,0
Lutte contre changement climatique	Pas du tout/en petite partie	19	50,0	20	44,4	5	23,8	47	63,5	73	52,9
	En grande partie/tout à fait	19	50,0	25	55,6	16	76,2	27	36,5	65	47,1
	Total	38	100,0	45	100,0	21	100,0	74	100,0	138	100,0

Note (1). 44 cas manquants, poste sans lien avec le diplôme ; 7 cas travaillant hors du domaine tourisme, hôtellerie et restauration et 5 réponses non enregistrées à la suite d'une erreur du système pendant la collecte.

Note (2). Le total donne plus de n = 156, car les répondants pouvaient cocher plus d'une réponse sur les responsabilités au poste.

Le Tableau 8 décrit les perceptions sur la contribution des postes occupés en tourisme, hôtellerie et restauration pour atteindre les quatre objectifs de développement durable grâce à un croisement avec les responsabilités suivantes : le développement des produits, le marketing et la communication, la gestion des ressources humaines et le service à la clientèle. Sur une échelle de 1 (Pas du tout) à 4 (Tout à fait), les participants ont pu laisser voir à quel point le poste qu'ils occupent présentement leur permet de contribuer à la gestion de l'eau et de l'énergie, à la production et à la consommation responsable, ainsi qu'à la lutte contre le changement climatique. Pour l'analyse qui suit, l'échelle de quatre a été séparée en deux comme suit : pas du tout/en petite partie et en grande partie/tout à fait.

Le résultat indique qu'en général, plus de la moitié des fonctions occupées par les répondants contribuent à atteindre la production et la consommation responsable (68,7%), la gestion de l'énergie (53,2%), de l'eau (50,8%) et près de la moitié à la lutte contre le changement climatique (47,1%). Cela étant dit, l'autre moitié des fonctions occupées ne contribuent pas du tout, ou en petite partie seulement à ces quatre objectifs, mais semblent tout de même permettre de contribuer à la lutte contre le changement climatique (52,9%). Par exemple, les fonctions au service à la clientèle ne permettent pas du tout, ou alors très peu, de contribuer à la lutte contre le changement climatique (63,5%), à la gestion de l'eau (60,3%) et de l'énergie (53,3%). Elles permettent, à l'inverse, de contribuer davantage à la production et à la consommation responsable (51,4%).

D'ailleurs, la production et la consommation responsables sont les objectifs de développement durable les plus fréquemment mis de l'avant par les répondants. Les fonctions qui permettent de contribuer à ces objectifs sont principalement celles de développement des produits (59,6%), de marketing/communication (62,8%) et de gestion des ressources humaines (71,5%), qui sont généralement mandatées à des gestionnaires et

non à des techniciens ou à des préposés. Ainsi, certains postes de service à la clientèle ne permettent pas forcément de contribuer à l'atteinte de ces objectifs de développement durable surtout la lutte contre le changement climatique. Il s'agit des postes des techniciens qui ont en général une mission à accomplir, grâce à leur formation spécialisée.

Pour tout dire, les postes de techniciens au service à la clientèle de l'industrie touristique n'offrent pas ou peu de chance de contribuer à atteindre les objectifs de développement durable. À l'inverse, les postes de gestionnaires au développement des produits, aux ressources humaines et en marketing/communication offrent l'opportunité de contribuer à ces objectifs.

La deuxième partie des résultats décrit la volonté d'agir et la capacité des postes en tourisme, hôtellerie et restauration à contribuer à l'atteinte des quatre objectifs de développement durable de l'étude. Même si les répondants qui présentent des connaissances en développement durable ont une forte volonté d'agir, une fois intégrés dans le marché du travail, il n'est pas certain que leur poste offre des opportunités de mettre en application cette volonté en faveur de l'atteinte des objectifs de développement durable. Certes, ils peuvent contribuer à leur manière dans la réalisation des activités, mais est-ce qu'il s'agit d'une action appropriée ? Force est de constater que la perception générale du poste de service à la clientèle qu'ils occupent en ce moment, ne contribue pas ou peu à atteindre les objectifs de gestion de l'eau et de l'énergie ou de participer à la lutte contre le changement climatique. Une étude approfondie sur l'identification et les caractéristiques de chaque poste de la responsabilité concernée serait judicieuse pour déterminer quels gestes seraient appropriés pour de tels postes afin de contribuer à l'atteinte de l'agenda 2030.

Discussion

Nous avons déjà mentionné que très peu d'études ont évalué ce que pensent les diplômés du secteur du tourisme au sujet du développement durable (Camargo et Gretzel, 2017) et un manque de professionnels compétents sur le marché touristique (Cani, 2015; Zizka, 2018) est observé. Les résultats des données des 210 questionnaires présentés reflètent les perceptions des diplômés en tourisme, hôtellerie et restauration (THR) à l'égard de leur contribution au développement durable. Cette étude descriptive confirme les résultats antérieurs des chercheurs qui ont étudié les facteurs influençant la réalisation des objectifs de développement durable, de même que l'atteinte de l'agenda 2030 par les professionnels en tourisme par le biais des établissements d'enseignement afin de préparer des agents de changement.

La capacité de contribuer au développement durable des diplômés a été évaluée sous quatre éléments, à savoir les méthodes de formation des universités malgaches, le niveau de connaissances quant aux piliers social, économique et environnemental, la volonté d'agir et la contribution des postes à atteindre la gestion de l'eau et de l'énergie, la production et la consommation responsable et la lutte contre le changement climatique.

Dimensions étudiées

Méthodes de formation en développement durable appliquées dans les programmes d'études en tourisme, hôtellerie et restauration

La littérature récente mentionne les formules pédagogiques les plus courantes d'intégration du développement durable dans l'enseignement, comme dans des cours individuels ou dans des cours dans les programmes (Zizka, 2017). Les résultats montrent clairement qu'il n'existe pas de méthode unique jusqu'à présent pour enseigner le développement durable. Les établissements l'enseignent dans un cours, dans quelques cours ou dans presque tous les cours. La stratégie la plus répandue est de l'enseigner dans quelques cours. En fonction de sa politique institutionnelle et organisationnelle, l'Institut National de Tourisme et de l'Hôtellerie (INTH) l'a intégré par exemple, uniquement dans un cours en deuxième année d'études, puis dans presque tous les cours en troisième année jusqu'à la maîtrise. L'Institut Supérieur de Technologie d'Antsiranana (IST-D), quant à lui, l'a intégré dans presque tous les cours en deuxième année et en troisième année, mais l'aborde moins à la maîtrise.

Des chercheurs à l'université d'une région australienne pensent que le développement durable devrait être intégré dans l'ensemble d'un programme d'études, car il est moins probable que le fait de le considérer comme une composante distincte encourage les changements d'attitude (Wilson et von der Heidt, 2013). Il serait intéressant de voir si les établissements ayant l'enseignement du développement durable dans presque tous les cours ont abouti à un changement d'attitudes des diplômés.

En effet, les réflexions des chercheurs qui proposent de repenser la formation du développement durable ont été suivies par les établissements d'enseignement, mais certaines des méthodes de formation restent à améliorer considérant la perception des diplômés (Brundiens et al., 2010 ; Mulder, 2017 ; Wilson et von der Heide, 2013 ; Zizka, 2019 ; Zizka, 2022 ; Zwickle et al., 2014). À la suite de leur formation, ils ont reconnu l'importance du développement durable et l'exercice des cas par un montage de projet, par exemple, est réalisé pour mettre en pratique les théories acquises. Cela étant dit, l'utilisation d'outils appropriés pour accomplir correctement les tâches au poste qu'ils occupent et la mise en marche d'une association engagée au développement durable reste un défi pour les établissements. Ce constat confirme le résultat des chercheurs qui avancent les difficultés des établissements d'enseignement actuels à préparer des agents de développement durable (Meza, 2018 ; Zizka, 2022).

Niveau de connaissances et volonté d'agir en développement durable

Les diplômés ont une meilleure connaissance du pilier environnemental que des deux autres piliers économique et social. Les résultats de ce mémoire rejoignent la conclusion des autres chercheurs qui ont évalué le niveau de connaissances des étudiants aux cycles supérieurs quant au développement durable (Cani, 2015 ; Zizka, 2017). Les étudiants en première année et en deuxième année du premier cycle supérieur affirment avoir plus ou moins de connaissances au pilier social et économique du développement durable, alors que ceux du second cycle supérieur (à la maîtrise) considèrent avoir des connaissances quant aux trois piliers (social, économique, environnemental), sans exception. Ce constat rejoint le résultat de Zwickle et al. (2014), qui évaluaient les connaissances des étudiants à l'école de l'environnement et des ressources naturelles aux

États-Unis. Les étudiants de terminale de cette école font en effet preuve de plus de connaissances que les étudiants de première année. Les origines des connaissances des apprentis sont nombreuses (Zizka, 2017). Les résultats de l'étude rendent compte que la formation reçue dans un programme d'études n'est pas l'unique source des connaissances en développement durable des diplômés. Cependant, elle demeure le principal moyen. Les médias et les lectures personnelles jouent aussi un rôle dans l'approfondissement des connaissances des diplômés.

Par ailleurs, les résultats dévoilent que les diplômés ont une forte volonté d'agir en faveur des quatre objectifs de développement durable tirés parmi les 17 proposés par l'ONU dont la gestion de l'eau et de l'énergie, la production et la consommation responsable et enfin la lutte contre le changement climatique. Cette volonté correspond à l'intérêt très élevé que portent les étudiants en première année de l'École hôtelière de Lausanne en Suisse à l'éthique, à la responsabilité sociale des entreprises et au développement durable (Zizka, 2017). Une étude auprès des étudiants de l'Université de Technologie à Malaisie a également indiqué, à travers un modèle structurel de connaissance et attitude, dans quelle mesure les connaissances des étudiants ont un impact sur leur attitude (Aziz et al., 2012). Nos résultats font découvrir une petite partie des diplômés qui n'ont pas du tout ou en petite partie la volonté d'agir envers le développement durable, et leur niveau de connaissances semble expliquer cette attitude. La majorité de ce sous-groupe semble en effet détenir peu de connaissances en ce qui concerne les trois piliers de développement durable.

Capacité des postes de l'industrie touristique à contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable

Les résultats montrent que plus de la moitié des fonctions occupées par les diplômés en tourisme, hôtellerie et restauration contribuent aux objectifs de développement durable et l'autre moitié n'y contribue pas du tout ou en petite partie seulement, contribuant surtout pour sa part à la lutte contre le changement climatique. Les contributions se concrétisent davantage par les fonctions des postes liés au développement des produits, au marketing et à la communication ou à la gestion des ressources humaines, mais moins souvent dans le service à la clientèle. Ces fonctions sont généralement occupées par des gestionnaires et rarement par des techniciens et des préposés. Il est suggéré de mener une nouvelle étude pour identifier et analyser en profondeur chacun des postes en tourisme, hôtellerie et restauration dont les actions peuvent mener à une contribution aux objectifs de développement durable et ultimement, à l'atteinte de l'agenda 2030.

Portées et limites de l'étude

Cette dernière section vise à aborder les portées et les limites de l'étude. Elle permettra en premier lieu de vérifier si la recherche a atteint ses objectifs et de souligner sa contribution aux connaissances existantes sur l'état de préparation des diplômés à devenir des agents de changement. En deuxième lieu, elle permettra de discuter des limites de l'étude qui sont notamment liées à l'échantillon et à la collecte de données ainsi qu'à l'instrument de mesure.

Portées de l'étude

L'objectif de la présente étude était de décrire la perception qu'ont les diplômés en THR en emploi de leur capacité à contribuer au développement durable. En outre, elle cherchait à mettre en lumière les raisons du manque de professionnels compétents sur le marché touristique et à montrer la réalité des professionnels malgaches dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration quant à leur contribution au développement durable. Pour répondre à cet objectif, des établissements d'enseignement à Madagascar ont été sollicités pour partager le questionnaire en ligne à travers leurs canaux de distribution d'information. De plus, une vidéo de sollicitation de la chercheuse elle-même a été publiée sur les réseaux sociaux en vue d'accroître le nombre des participants. En tout, 210 répondants ont rempli intégralement le questionnaire dont 93 sont diplômés de l'Institut Supérieur de Technologie d'Antsiranana (IST-D), 60 de l'Institut National du Tourisme et de l'Hôtellerie (INTH) et 57 autres proviennent des différentes universités offrant le programme THR.

Dans l'ensemble, ce mémoire a permis de documenter les raisons du manque de professionnels compétents sur le marché touristique du moins sur le marché touristique malgache. En effet, les perceptions qu'ont les diplômés en emploi à l'égard de leur capacité à contribuer au développement durable approfondit les connaissances existantes sur l'état de préparation des agents de changement. L'état de la situation des établissements d'enseignement et des diplômés malgaches en emploi du secteur tourisme, hôtellerie et restauration est représentatif de la situation ailleurs dans le monde¹⁰. Des lacunes existent

¹⁰ On peut prendre pour exemple de ceci les cas des diplômés de l'École hôtelière de Lausanne à Suisse et de l'université de Huddersfield en Angleterre.

non seulement dans les universités comme l'indique notre contexte théorique, mais aussi dans l'intégration de ces professionnels sur le marché du travail.

Le point de vue des diplômés témoigne de l'application des méthodes de formation proposées par les recherches antérieures par les établissements. Cependant, il reste encore des efforts à déployer quant à l'utilisation des cas pratiques, à l'appropriation des outils utilisés et à la création d'un milieu communautaire pour l'engagement des étudiants. Ce constat pourrait constituer un outil de réflexion important dans la gestion des programmes d'étude des établissements d'enseignement en tourisme, hôtellerie et restauration ainsi qu'aux autres domaines d'étude, d'autant plus que la majorité des diplômés ont manifesté une forte volonté d'agir en faveur de développement durable.

Par ailleurs, les contributions aux quatre objectifs de développement durable (la gestion de l'eau et de l'énergie, la production et consommation responsable, la lutte contre le changement climatique) se concrétisent chez les entreprises touristiques surtout aux postes des gestionnaires. Les postes des techniciens et des préposés au service à la clientèle ne permettent de constater qu'en petite partie voire pas du tout, les gestes relatifs à l'atteinte de ces quatre objectifs de développement durable citées ci-dessus. D'où l'importance d'étudier d'une manière approfondie les gestes pratiqués par ces professionnels au travail à l'égard du développement durable, qu'ils soient des gestionnaires, des techniciens ou des préposés. L'identification des pratiques responsables dans le cadre des activités des techniciens ou des préposés notamment au service à la clientèle serait révélatrice. Cela pourrait constituer un cadre de référence et un outil d'enseignement au développement durable approprié pour les établissements d'enseignement.

Portée des résultats obtenus. Les résultats obtenus permettent de confirmer la pertinence d'étudier les perceptions des étudiants formés au sujet de développement durable et qui sont présentement sur le marché du travail. Leurs points de vue complètent et confirment l'observation faite par les chercheurs dans la littérature touristique.

Limites de l'étude

À la lumière des analyses effectuées et des résultats obtenus, nous avons identifiés certaines limites de l'étude en rapport avec l'échantillon et la collecte des données ainsi que l'instrument de mesure utilisé.

Échantillon et collecte des données. Premièrement, quelques limites sont constatées quant à l'échantillon. Notre démarche d'échantillonnage ne respecte pas complètement le critère de sélection aléatoire. Si les 19 établissements sollicités avaient donné une liste des contacts de leurs diplômés comme l'ont fait l'Institut Supérieur de Technologie d'Antsiranana et l'Institut National du Tourisme et de l'Hôtellerie, le nombre de participants aurait augmenté. Cela favoriserait la généralisation de nos résultats. Le fait que la digitalisation des inscriptions des étudiants est encore inconstante à Madagascar a sûrement freiné la volonté de certains établissements à participer à l'étude.

En raison des frais et du temps qui nous était imparti pour réaliser ce mémoire, il a été très difficile de se déplacer sur terrain vu que les établissements sont situés dans les quatre coins du pays. Nous aurions dû penser à envoyer le courriel de sollicitation au moins trois mois avant la collecte des données pour limiter ces imprévus et maximiser le nombre de participants.

Deuxièmement, en tant que chercheure, dans la mesure du possible, une position neutre et objective a été adoptée au moment d'observer et de traiter les réponses au questionnaire. Cela, afin de maximiser la fiabilité des résultats. Cependant, il a été ardu de déterminer si les participants ont choisi les réponses correspondant à leur situation réelle et si un participant a répondu deux fois différemment au questionnaire en vue d'augmenter la chance de gagner un des sept chèques-cadeaux offerts dans le cadre de l'étude. Toutefois, le taux d'abandon d'environ 30% sur la base de 304 participants qui ont tenté de répondre aux questions semble indiquer que les motifs d'abandon sont soit par refus de participer, soit parce qu'ils étaient concernés par le critère d'exclusion, ou encore en raison de l'épuisement du forfait internet (vers page 8 à 10 du questionnaire). Ceux-ci n'ont pas pris la peine de recharger la connexion pour revenir au questionnaire.

Enfin, la collecte des données a été effectuée à l'été, une période très achalandée (haute saison) pour l'industrie touristique. Les participants dans les listes que nous avons étant pour la plupart des gestionnaires et des techniciens, ils ont été difficiles à contacter. Il a fallu quatre relances en texto/sms pour arriver au total de 210 participants. Ce nombre aurait peut-être été différent pendant la basse saison. Cela dit, il est complexe de déterminer avec assurance si le moment de la collecte a eu un impact sur la participation. Quoique les résultats concernent majoritairement la situation des diplômés des deux établissements d'enseignement membres du projet JMCT, ils ne s'écartent pas tant de la réalité observée ailleurs dans le monde.

Instrument de mesure. Bourgeois et Gauthier (2021) mentionnent que la manière la plus appropriée pour décrire une situation à partir d'un grand nombre de personnes est le sondage. Zwickle et *al.* (2014) précisent qu'il n'existe pas un outil d'évaluation adapté à chaque situation pour mesurer le développement durable. En effet, l'absence d'outils répondant exactement à nos questions de recherche basées sur une structure de preuve descriptive a nécessité de construire un instrument que nous jugeons opérationnel, car il a été évalué par le comité de direction de recherche et validé par le pré-test.

Néanmoins, pendant la collecte, deux participants ont encore demandé plus de précision sur la question 12. Il serait donc difficile de définir avec certitude qu'aucune distorsion ne s'est produite au moment du remplissage du questionnaire pour les autres participants, sans oublier les pertes de données causées à quelques reprises par le dysfonctionnement de la plateforme utilisée. Un choix de logiciel performant et un pré-test plus approfondi seraient probablement essentiels pour une utilisation ultérieure du questionnaire.

Ainsi, une acceptation de tous les établissements d'enseignement sollicités, un choix de logiciel plus performant, un prétest plus approfondi et une collecte de données en période de basse saison auraient pu permettre d'atténuer certaines limites de la présente étude.

Conclusion

La description des perceptions des diplômés des universités malgaches en tourisme, hôtellerie et restauration en emploi à l'égard de leur contribution au développement durable permet de connaître l'état de préparation des professionnels malgaches à devenir des agents de changement. Le manque de professionnels bien formé et informés en matière de développement durable constaté par les chercheurs prend racine au cœur des défis que rencontrent les établissements d'enseignement lors de la transmission des connaissances à la fois nécessaires et applicables sur le marché du travail.

Les diplômés du secteur de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration sont formés au développement durable dans les établissements d'enseignement qu'à partir de quelques cours dont la plupart met l'accent sur la dimension environnementale. De plus, les cours ont surtout l'objectif d'inculquer les valeurs du développement durable aux étudiants. Les cas pratiques et l'utilisation d'outils appropriés sont encore rarement appliqués. Le manque de professionnels compétent sur le sujet peut également se décrire par les moyens de certains postes dans l'industrie touristique à atteindre les objectifs de développement durable.

Les postes de gestionnaires au développement des produits, aux ressources humaines et en marketing/communication offrent l'opportunité de contribuer à la production et la consommation responsable ainsi qu'à la gestion de l'énergie et de l'eau. Tandis qu'un nombre des fonctions des techniciens et des préposés au service à la clientèle

des trois domaines de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration contribue principalement à la production et à la consommation responsable et permet très peu de contribuer à la lutte contre le changement climatique, à la gestion de l'eau et de l'énergie.

Les résultats de l'analyse soulignent la variété de formules pédagogiques utilisées par les établissements d'enseignement malgaches pour enseigner le développement durable, la plus fréquente étant de l'intégrer dans quelques cours. Il est important que ces établissements d'enseignement trouvent un moyen d'améliorer leurs méthodes de formation liées au développement durable en réalisant davantage de cas pratiques lors des apprentissages, en utilisant des outils appropriés pour accomplir les tâches liées au poste qu'occuperont les futurs diplômés et en créant une communauté engagée. Cela pourrait être un lieu d'apprentissage au sein de l'établissement pour mettre en pratique les connaissances acquises, par exemple. Tous ces changements seraient apportés dans l'espoir de créer des agents de changement, de faire évoluer les valeurs et les croyances des étudiants et idéalement réduire le nombre de jeunes professionnels qui ne croit pas en la nécessité d'agir.

En parallèle, il faudrait s'assurer que le contenu de la formation au développement durable offre une compréhension plus équilibrée des trois piliers social, économique et environnemental, puisque les diplômés sont en ce moment plus formés à la dimension environnementale qu'aux deux autres dimensions. La volonté d'agir des diplômés est forte, mais leurs actions sont limitées en raison des responsabilités qui leur sont confiées sur le marché du travail. Il est nécessaire pour l'industrie touristique de cadrer des pratiques responsables pour chaque catégorie de postes afin d'aider l'ensemble des acteurs à

contribuer aux objectifs de développement durable, et non seulement pour la production et la consommation responsable. Étudier la capacité ou les besoins des entreprises est également essentiel afin de les accompagner dans l'adoption de pratiques responsables et de constituer un milieu de stage adapté au développement durable pour les apprentis.

Les diplômés en emploi perçoivent que certaines entreprises malgaches, surtout en milieu urbain, n'ont pas instinctivement la volonté d'agir en faveur du développement durable. Les raisons de cela pourraient également faire l'objet d'une recherche future. Froger (2012) conclut que la pratique du tourisme durable dans le sud présente des vraies opportunités mais aussi des difficultés pour les pays en voie de développement car le défi de réaliser un tourisme durable repose sur la venue des touristes internationaux, dont la survie de leur économie en dépend. S'agit-il de questions du budget pour les petites et moyennes entreprises touristiques ?

Finalement, ce mémoire servira d'outil de réflexion important dans la gestion des programmes d'études des établissements d'enseignement malgaches en tourisme, hôtellerie et restauration. Les résultats obtenus contribuent au développement de la connaissance et intègrent les connaissances existantes en mettant de l'avant la perception des étudiants formés sur le sujet du développement durable. L'exploration de cette avenue permet davantage de confirmer les résultats des chercheurs antérieurs en ce qui concerne l'état de préparation des diplômés en matière de développement durable à devenir des agents de changement.

Références

- Agir pour un tourisme responsable. (2017). *Fiche Madagascar: généralités du pays et enjeux majeurs liés au tourisme responsable*. <https://www.tourisme-responsable.org/wp-content/uploads/2017/01/fiche-Mada-ATR-2017-V1.pdf>
- Andriatiana, A. R. (2007). *L'Écotourisme et ses impacts sur la durabilité du secteur tourisme, cas de Madagascar*. [Mémoire de maîtrise]. *Thèse malagasy en ligne*.
- Aziz, A. A., Sheikh, S. N. S., Yusof, K. M., Udin, A., & Yatim, J. M. (2012). Developing a Structural Model of Assessing Students' Knowledge-Attitudes towards Sustainability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 56, 513-522. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.683>
- Balakrishnan, B., Tochinai, F., & Kanemitsu, H. (2019). Perceptions and Attitudes towards Sustainable Development among Malaysian Undergraduates. *International Journal of Higher Education*, 9(1). <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p44>
- Bourgeois, I., & Gauthier, B. (2021). Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données (7e édition. ed.). *Presses de l'Université du Québec*.
- Brundiers, K., Wiek, A., & Redman, C. (2010). Real-world learning opportunities in sustainability: From classroom into the real world. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 11, 308-324. <https://doi.org/10.1108/14676371011077540>
- Buisson-Fenet, H., Tenne, Y., & Rakotozafindrasambo, P. J.-S. (2022). Madagascar : histoire et défis d'avenir du système éducatif malgache. *Revue internationale d'éducation de Sèvres* (89), 24-30. <https://doi.org/10.4000/ries.11994>
- Camargo, B. A., & Gretzel, U. (2017). What do tourism students know about sustainability and sustainable tourism? An exploratory study of Latin American students. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 17(2), 101-117. <https://doi.org/10.1080/15313220.2017.1294038>
- Cani, R. (2015). Sustainability Literate Graduates: Linking Education for Sustainable Development within Higher Education with the 'Skills Gap' in the Employment Market. *Fields: journal of Huddersfield student research*, 1(1). <https://doi.org/10.5920/fields.2015.116>

- Christie, I.T & Crompton, E.D. (2003). République de Madagascar: Etude du Secteur Tourisme (Africa Region Working Paper Series No.63). (Version française). *Banque mondiale*.
- de Grandpré, F. (2007). Attractions, attractions et produits touristiques : trois concepts distincts dans le contexte d'un développement touristique régional. *Téoros*, 26(2), 12-18. <https://doi.org/10.7202/1070941ar>
- Déclaration des ONU sur la décennie de l'EDD. (2023, 12 décembre). Dans Wikipédia. https://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9claration_des_ONU_sur_la_d%C3%A9cennie_de_l'EDD
- Demeyère, C. (2020). Tourisme post COVID-19, conditions de travail et précarité dans le secteur touristique : une réflexion sur un aspect négligé de la responsabilité sociale. *Téoros*, 39(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1074900ar>
- Fabry, N., & Zeghni, S. (2020). Au-delà de la Covid-19 : la gouvernance résiliente des territoires touristiques. *I2D - Information, données & documents*, 3(3), 95-100. <https://doi.org/10.3917/i2d.203.0095>
- Fédération nationale des organismes institutionnels du tourisme. (2021). *Manifeste pour un tourisme responsable : les 10 engagements d'ADN Tourisme*. <https://www.tourismdashboard.org/mpi-agencies-commit-to-travelife-engagement>
- Froger, G. (2012). Le tourisme durable dans les Suds : solution ou mirage ? *Mondes en développement*, n°157(1). <https://doi.org/10.3917/med.157.0029>
- Ganassali, S., & Moscarola, J. (2004). Protocoles d'enquête et efficacité des sondages par internet. *Décisions Marketing*(33), 63-75. <http://www.jstor.org.biblioproxy.uqtr.ca/stable/40592960>
- Gouédard, C., & Rabardel, P. (2012) « Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique ? », *Open Edition journals*, 14-2. <https://journals.openedition.org/pistes/2808#quotation>
- Guterres, A. (2023). *Rapport sur les objectifs de développement durable : vers un plan de sauvetage pour l'humanité et la planète*. Édition spéciale 23-09739. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/>
- Meza Rios, M. M., Herremans, I. M., Wallace, J. E., Althouse, N., Lansdale, D., & Preusser, M. (2018). Strengthening sustainability leadership competencies through university internships. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 19(4), 739-755. <https://doi.org/10.1108/ijshe-06-2017-0097>

- Mulder, K. F. (2017). Strategic competences for concrete action towards sustainability: An oxymoron? Engineering education for a sustainable future. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 68, 1106-1111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rser.2016.03.038>
- Raharisoa, L. M. (2024). *Portrait de la formation universitaire en tourisme, hôtellerie, restauration à Madagascar* [Mémoire de maîtrise en préparation]. Département d'études en loisir, culture et tourisme, Université du Québec à Trois-Rivières, QC.
- République de Madagascar. (2017). Plan Sectoriel de l'Éducation. *Partenariat mondial pour l'éducation* (GPE). <https://www.globalpartnership.org/fr/content/plan-sectoriel-de-leducation-2018-2022-madagascar>
- Office national du tourisme de Madagascar. (2012, 12 juin). *L'importance du développement d'un tourisme durable à Madagascar*. [Présentation orale]. 3^e Assises Internationales du tourisme durable et Éthique, Antananarivo. <https://fr.slideshare.net/MadagascarTourisme/limportance-du-dveloppement-dun-tourisme-durable-madagascar>
- Office national du tourisme de Madagascar. (2024). *A Madagascar, la formation aux métiers du tourisme et de l'hôtellerie appuyée par l'afd*. Madagascar Tourisme. <https://madagascar-tourisme.com/fr/a-madagascar-la-formation-aux-metiers-du-tourisme-et-de-lhotellerie-appuyee-par-l-afd/>
- Organisation mondiale du tourisme. (2023). *Tourisme de développement durable*. <https://www.unwto.org/fr/tourisme-developpement-durable>
- Qualtrics.XM. (2023). *Comment augmenter le taux de réponse de ses sondages et questionnaires ?* <https://www.qualtrics.com/fr/gestion-de-l-experience/etude-marche/taux-reponse/>
- Sarrasin, B. (2002). Tourisme et conservation à Madagascar : quel rôle pour l'écotourisme ? *Téoros*, 21(3), 60-67. <https://doi.org/10.7202/1072505ar>
- Setó-Pamies, D., & Papaoikonomou, E. (2015). A Multi-level Perspective for the Integration of Ethics, Corporate Social Responsibility and Sustainability (ECSRS) in Management Education. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2535-7>
- Sheldon, P., Fesenmaier, D., Woeber, K., Cooper, C., & Antonioli, M. (2008). Tourism Education Futures, 2010–2030: Building the Capacity to Lead. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(3), 61-68. <https://doi.org/10.1080/15313220801909445>

- Slocum, S. L., Dimitrov, D. Y., & Webb, K. (2019). The impact of neoliberalism on higher education tourism programs: Meeting the 2030 sustainable development goals with the next generation. *Tourism Management Perspectives*, 30, 33-42. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.01.004>
- Stafford, J., Sarrasin, B., & Ramahatra, H. (2002). Portrait du tourisme à Madagascar : entre nature et éloignement. *Téoros*, 21(2), 70-72. <https://doi.org/10.7202/1072410ar>
- Tsai, M.-C. (2021). Developing a sustainability strategy for Taiwan's tourism industry after the COVID-19 pandemic [Article]. *PLoS One*, 16(3), 1-21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0248319>
- Vachon, M.A (2021). Gueuletons touristiques : Tourisme 2021 entre défis et occasion d'affaires. *Chaire de tourisme Transat de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal, saison 2020-2021*, 2-68. https://veilletourisme.s3.amazonaws.com/2021/01/LivreBlanc_Tourisme2021.pdf
- Valohery, D. (2023, 15 juin). Tourisme durable – Un potentiel encore peu exploité à Madagascar. *Madagascar matin*. <https://www.matin.mg/?p=51734>
- Vlès, V. (2019). Des territoires touristiques aux abords du point vertigineux. In *L'Harmattan* (Ed.), *Dans la fabrique des transitions écologiques : permanences et changements* (pp. 75-98). <https://hal.science/hal-03137623>
- Wilson, E., & von der Heidt, T. (2013). Business as Usual? Barriers to Education for Sustainability in the Tourism Curriculum. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 13(2), 130-147. <https://doi.org/10.1080/15313220.2013.786337>
- Zizka, L. (2017). Hospitality Students' Perceptions of Ethics, Corporate Social Responsibility, and Sustainability [Article]. *International Journal of Learning in Higher Education*, 24(4), 1-12. <https://doi.org/10.18848/2327-7955/CGP/v24i04/1-12>
- Zizka, L. (2019). Sustainability Practices in top Hospitality/Leisure Management Programs: Preparing Engaged Change Agents. In (pp. 369-377,XII). Reading: *Academic Conferences International Limited*.
- Zizka, L. (2022). Sustainability in Top Hospitality/Leisure Management Programs: Teaching for a Sustainable Future? *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 34(1), 57-65. <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1868316>
- Zwickle, A., M. Koontz, T., M. Slagle, K., & T. Bruskotter, J. (2014). Assessing sustainability knowledge of a student population. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 15(4), 375-389. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-01-2013-0008>

Appendice A
Objectifs de développement durable des Nations unies

Objectifs de développement durable des Nations unies

1	Pas de pauvreté : la croissance économique doit être partagée pour créer des emplois durables et promouvoir l'égalité.
2	Faim « zéro » : le secteur de l'alimentation et de l'agriculture offre des solutions clés pour le développement, et il est au cœur de l'éradication de la faim et de la pauvreté.
3	Bonne santé et bien-être : donner les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être de tous à tous les âges est essentiel pour le développement durable.
4	Éducation de qualité : obtenir une éducation de qualité est le fondement pour améliorer la vie des gens et le développement durable.
5	Égalité entre les sexes : l'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental de la personne, mais aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.
6	Eau propre et assainissement : une eau propre et accessible pour tous est un élément essentiel du monde dans lequel nous voulons vivre.
7	Énergie propre et d'un coût abordable : l'énergie durable est une opportunité pour transformer les vies, les économies et la planète.
8	Travail décent et croissance économique : nous devons revoir et réorganiser nos politiques économiques et sociales visant à éliminer complètement la pauvreté.
9	Industrie, innovation et infrastructure : les investissements dans l'infrastructure sont essentiels pour parvenir au développement durable
10	Inégalités réduites : réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre
11	Villes et communautés durables : l'avenir que nous voulons comprend des villes qui offrent à tous de grandes possibilités.
12	Consommation et production durables : la consommation et la production durables visent à « faire plus et mieux avec moins ».
13	Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques : la lutte contre le réchauffement climatique est devenue un élément indissociable de la réalisation du développement durable.
14	Vie aquatique : la gestion prudente de nos océans et mers est vitale pour un avenir durable.
15	Vie terrestre : la déforestation et la désertification posent des défis majeurs au développement durable.
16	Paix, justice et institutions efficaces : promotion de sociétés pacifiques et inclusives, accès à la justice pour tous et renforcement des institutions responsables et efficaces à tous les niveaux.
17	Partenariats pour la réalisation des objectifs : des partenariats inclusifs construits sur des principes et des valeurs, une vision commune et des objectifs communs sont nécessaires.

Appendice B
Certificat d'éthique

Certificat d'éthique



4326

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS

En vertu du mandat qui lui a été confié par l'Université, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains a analysé et approuvé pour certification éthique le protocole de recherche suivant :

Titre : Les perceptions des diplômés en tourisme, hôtellerie, restauration en emploi à l'égard de leur contribution au développement durable

Chercheur(s) : Francisca Anona J. Vavihely
Département d'études en loisir, culture et tourisme

Organisme(s) : Par le projet Jeunesse Malgache Compétente au Travail (JMCT)

N° DU CERTIFICAT : CER-23-297-07.17

PÉRIODE DE VALIDITÉ : Du 12 avril 2023 au 12 avril 2024

En acceptant le certificat éthique, le chercheur s'engage à :

- Aviser le CER par écrit des changements apportés à son protocole de recherche avant leur entrée en vigueur;
- Procéder au renouvellement annuel du certificat tant et aussi longtemps que la recherche ne sera pas terminée;
- Aviser par écrit le CER de l'abandon ou de l'interruption prématurée de la recherche;
- Faire parvenir par écrit au CER un rapport final dans le mois suivant la fin de la recherche.

Me Richard LeBlanc
Président du comité

Fanny Longpré
Secrétaire du comité

Décanat de la recherche et de la création

Date d'émission : 12 avril 2023

Appendice C

Lettre d'information et de consentement

Les perceptions des diplômés en tourisme, hôtellerie, restauration en emploi à l'égard de leur contribution au développement durable

Quelques considérations éthiques avant de débiter ! 📣

Votre participation à ce projet visant à décrire la capacité des diplômés en tourisme, hôtellerie, restauration en emploi à contribuer au développement durable serait grandement appréciée. Cependant, avant de participer, veuillez prendre le temps de lire ces informations. Elles vous aideront à comprendre ce qu'implique votre éventuelle participation à la recherche de sorte que vous puissiez prendre une décision éclairée à ce sujet.

Ces informations peuvent contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la chercheuse responsable dont les coordonnées apparaissent plus basses. Sentez-vous libre de lui demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair. Prenez le temps dont vous avez besoin pour lire et comprendre ce formulaire avant de prendre votre décision.

Résumé et objectifs du projet de recherche

Les objectifs de cette recherche sont, premièrement, de déterminer la méthode de formation des diplômés et l'impact sur leurs connaissances et leurs intérêts envers le développement durable. Deuxièmement, de connaître leur contribution au marché du travail, pour atteindre les objectifs de développement durable. Troisièmement, d'obtenir leur point de vue pour améliorer la formation au développement durable.

Nature et durée de votre participation

Votre participation consiste à répondre à ce questionnaire d'une durée d'environ 10 minutes.

Risques et inconvénients

Aucun risque n'est associé à votre participation. Le temps consacré au projet, soit environ 10 minutes, demeure le seul inconvénient.

Avantages ou bénéfices

Le fait de participer vous offre une occasion de contribuer à l'avancement des connaissances et de favoriser l'amélioration de la formation au développement durable.

Compensation ou incitatif

Un tirage au sort de 7 chèques-cadeaux d'une valeur de 15\$ chacun (soit MGA 50 000) sera effectué à la fin de l'étude parmi les participants. Une personne a 2% de chances de gagner.

Confidentialité

Les données recueillies par cette étude sont anonymes et ne pourront en aucun cas mener à votre identification. Les résultats de la recherche, qui pourront être diffusés sous forme d'un mémoire, d'un résumé, d'un rapport et de communications ne permettront pas d'identifier les participants. Les données recueillies seront conservées le plus longtemps possible en stockage interne et externe sous verrouillage et elles seront détruites une fois qu'elles n'auront plus d'utilité. Les seules personnes qui y auront accès seront la chercheuse impliquée et sa direction de recherche.

Lettre d'information et de consentement

Confidentialité (suite)

Acceptez-vous que vos données de recherche anonymes soient utilisées pour une analyse secondaire par la chercheuse elle-même? L'analyse secondaire consiste à démontrer l'importance d'enseigner le développement durable d'une manière novatrice aux futurs diplômés pour devenir des agents de changement. Vos données de recherche seront conservées le plus longtemps possible et de façon sécuritaire sur google drive et disque dur externe dont seule la chercheuse responsable et sa direction de recherche y auront accès. Lorsque les données de recherche n'auront plus d'utilité, elles seront détruites. Par ailleurs, notez qu'en tout temps, vous pouvez demander la destruction de vos données de recherche en vous adressant à la chercheuse responsable de ce projet de recherche.

Je consens à ce que mes données de recherche soient utilisées à ces conditions :

- Oui
 Non

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, de refuser de répondre à certaines questions ou de vous retirer en tout temps sans préjudice et sans avoir à fournir d'explications. Le consentement donné pour participer au projet ne vous prive d'aucun droit au recours judiciaire en cas de préjudice lié à la recherche et n'affectera en rien les services auxquels vous avez droit.

Responsable de la recherche

Pour obtenir plus de renseignements ou pour toutes questions, vous pouvez communiquer avec la responsable de cette recherche par courriel à l'adresse suivante Francisca.Anona.J.Vavihely@uqtr.ca ou par téléphone au 819-609-7217

Surveillance des aspects éthiques de la recherche

Cette recherche est approuvée par un comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières et un certificat portant le numéro [à venir] a été émis le [à venir].

Pour toute question ou plainte d'ordre éthique concernant cette étude, vous devez communiquer avec le secrétariat de l'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières, par téléphone 819-376-5011 poste 2139, sans frais 1-800-365-0922 poste 2139 ou par courrier électronique cereh@uqtr.ca.

CONSENTEMENT

Engagement de la chercheuse ou du chercheur

Moi, Vavihely Francisca Anona Josia, m'engage à procéder à cette étude conformément à toutes les normes éthiques qui s'appliquent aux projets comportant des participants humains.

En cliquant sur le bouton de participation, vous indiquez

- avoir lu l'information
- être d'accord pour participer

Oui, j'accepte de participer

Appendice D

Questionnaire sur les perceptions des diplômés en tourisme, hôtellerie, restauration
en emploi à l'égard de leur contribution au développement durable

Questionnaire sur les perceptions des diplômés en tourisme, hôtellerie, restauration
en emploi à l'égard de leur contribution au développement durable

Partie I. Dimension Diplôme obtenue

1. En quelle année êtes-vous dernièrement diplômés ?

- 2017 2018 2019 2020 2021 2022

2. Quel est votre dernier diplôme obtenu ?

1= Diplôme de Technicien supérieur (Bacc+2) 2= Licence 3= Maîtrise

3. Quelle a été votre catégorie de formation ?

- Formation initiale Formation continue Formation en alternance

4. Quel a été votre domaine de formation ?

- Restauration Hébergement Tourisme

5. Quel a été l'établissement d'enseignement que vous avez fréquenté pour obtenir votre dernier diplôme ?

- Atout Tourisme Madagascar (ATM)
 École Supérieure d'Information et de Gestion des Entreprises (ESIGE)
 École Supérieure Spécialisée de VAKinankaratra (ESSVA)
 Engineering School of Tourism (ESTIIM)
 Gate University Ambohidratrimo (GU)
 Institut de Formation en Tourisme (INFOTOUR)
 Institut National du Tourisme et Hôtellerie (INTH)
 Institut Supérieur de Technologie de Diégo (IST-D)
 Institut Supérieur en Management des Affaires et du Développement (ISMADA)
 Institut supérieur polytechnique de Madagascar (ISPM)
 Institut Supérieur Saint-Michel Itaosy (ISSMI)
 Institut Universitaire polytechnique (ISM ADVANCEA)
 International Business school hotel and tourism management (VATEL)
 Université d'Antananarivo : Faculté des Lettres et Sciences Humaines (FLSH)
 Université d'Antsiranana : Faculté des Lettres et Sciences Humaines (FLSH)
 Université de Fianarantsoa : École de Management et de l'Innovation Technologique (EMIT)
 Université Fjkm Ravelojaona (ONIFRA)
 Université de Mahajanga : École de Tourisme (E T)
 Université de Toamasina : Institut du Tourisme, des Patrimoines et des Territoires (ITPT)
 Autre

6. Quelle catégorie d'emploi est visée par votre diplôme ?

- Gestionnaire Technicien Préposé

Partie II. Dimension emploi occupé**8. Depuis combien d'années occupez-vous ce poste ?**

1= un an et moins 2= plus d'un an à deux ans 3= plus de deux ans à trois ans 4= plus de trois ans à quatre ans 5= quatre ans et plus

9. Dans quel domaine travaillez-vous principalement ?

1=Restauration 2= Hébergement 3=Tourisme 4= Autre

10. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre catégorie de poste ?

1= Gestionnaire 2= Technicien 3= Préposé

11. Quelle est votre responsabilité ?

- Développement de produits
 Marketing et communication
 Gestion des ressources humaines
 Service client
 Autre

12. Dans quelle mesure le poste que vous occupez permet-il de contribuer aux quatre objectifs de développement durable suivants ?

	1 (Pas du tout)	2 (En petite partie)	3 (En grande partie)	4 (Tout à fait)	5 (Ne sait pas)
Gestion de l'eau					
Gestion de l'énergie					
Consommation et production responsables					
Lutte contre changement climatique					

13. Dans quelle mesure le poste que vous occupez permet-il de contribuer aux trois piliers du développement durable ?

	1 (Pas du tout)	2 (En petite partie)	3 (En grande partie)	4 (Tout à fait)	5 (Ne sait pas)
Social					
Économique					
Environnemental					

14. Dans quelle mesure les actions que vous réalisez dans le cadre de votre emploi correspondent-elles à ce qui est important pour vous en matière de développement durable ?

1=Pas du tout 2=En petite partie 3=En grande partie 4=Tout à fait 5=Ne sait pas

15. Dans quelle mesure les actions que vous réalisez dans le cadre de votre emploi correspondent-elles à vos comportements habituels en matière de développement durable ?

1=Pas du tout 2=En petite partie 3=En grande partie 4=Tout à fait 5=Ne sait pas

16. Selon vous, est-ce que les effets des gestes pour le développement durable qui sont posés dans le cadre de votre travail se font ressentir aux échelles suivantes ?

	1 (Pas du tout)	2 (En petite partie)	3 (En grande partie)	4 (Tout à fait)	5 (Ne sait pas)
Entreprise					
Locale					
Régionale					
Nationale					
Internationale					

17. Dans quel cadre se situe l'établissement dans lequel vous travaillez ?

1= Urbain 2= Rural 3=Nature 4= Balnéaire 5= Autre

Partie III. Dimension sur la volonté d'agir en faveur de développement durable

18. Pensez-vous que l'établissement dans lequel vous travaillez a une volonté d'agir en faveur des quatre objectifs de développement durable suivants ?

	1 (Pas du tout)	2 (En petite partie)	3 (En grande partie)	4 (Tout à fait)	5 (Ne sait pas)
Gestion de l'eau					
Gestion de l'énergie					
Consommation et production responsables					
Lutte contre changement climatique					

19. Personnellement, diriez-vous que vous avez une volonté d'agir en faveur de ces quatre objectifs de développement durable ?

	1 (Pas du tout)	2 (En petite partie)	3 (En grande partie)	4 (Tout à fait)	5 (Ne sait pas)
Gestion de l'eau					
Gestion de l'énergie					
Consommation et production responsables					
Lutte contre changement climatique					

20. Parmi cette liste de gestes, cochez ceux que vous posez régulièrement en dehors du travail

- Je trie les déchets alimentaires
- J'évite le gaspillage
- Je réduis la consommation d'électricité
- Je privilégie le transport en commun ou non polluant (marche, vélo)
- J'utilise le bac à recyclage (si disponible)
- Je limite l'utilisation de l'eau potable

Partie IV. Dimension sur les perceptions des méthodes de formation

21. Par quels moyens avez-vous été formés au développement durable ?

- Formation reçue à l'université
- Lectures personnelles en dehors des lectures obligatoires lors de la formation
- Appartenance à une association dédiée au développement durable sur le web ou ailleurs
- Médias
- Autres

22. Quelle a été la place du concept de développement durable dans votre formation à l'université ?

1= Principalement dans un cours spécifique à la question 2= Dans quelques cours 3= Dans presque tous les cours

23. À la suite de cette formation, comment évaluez-vous votre niveau de connaissances aux trois piliers du développement durable ?

	1 (Pas du tout connaissant)	2 (Peu connaissant)	3 (Connaissant)	4 (Très connaissant)
Social				
Économique				
Environnemental				

24. Est-ce que la formation reçue est adéquate en général ?

1=Pas du tout adéquate 2=Peu adéquate 3=Plutôt adéquate 4=Tout à fait adéquate 5=Sans opinion

Est-ce que la formation reçue est adéquate avec le poste que vous occupez ?

1=Pas du tout adéquate 2=Peu adéquate 3=Plutôt adéquate 4=Tout à fait adéquate 5=Sans opinion

25. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou non avec les affirmations suivantes ?

	1 (Pas du tout d'accord)	2 (Peu d'accord)	3 (Plutôt d'accord)	4 (Tout à fait d'accord)	5 (Préfère ne pas répondre)
Ma formation utilisait adéquatement des cas pratiques pour illustrer le concept de développement durable					
Ma formation m'a fourni les outils du développement durable nécessaires pour accomplir correctement les tâches liées au poste que j'occupe					
Ma formation m'a aidé à déterminer mes valeurs envers le développement durable					
Ma formation m'a permis de m'engager dans une communauté d'étudiants engagée au développement durable					

Partie V. Dimension questions sociodémographique

26. Quel est votre sexe ?

Homme Femme

27. Quelle est votre année de naissance ?.....

28. Dans quelle province travaillez-vous ?

1= Antananarivo 2= Antsiranana 3= Fianarantsoa 4= Majunga 5= Tamatave 6=Tuléar 7= À l'étranger

Inscription au tirage de 7 chèques-cadeaux

Pour participer au tirage de 7 chèques-cadeaux de 15\$ (MGA50 000), veuillez inscrire votre numéro de téléphone :

Appendice E
Élaboration du questionnaire

Élaboration du questionnaire

Dimensions	Sous-dimensions	Sous sous-dimensions	Choix de réponses	Questions
I.Consentement	Détails projet			
	Engagement éthique			
	Acceptation participant		Oui, non (Fin du questionnaire)	Lettre d'information et de consentement
II.Diplôme obtenu	Année		Liste à cocher	En quelle année êtes-vous dernièrement diplômé?
	Niveau		DTS (Bacc+2), Licence, Maîtrise	Quel est votre dernier diplôme obtenu ?
	Catégorie de formation		Formation initiale, Formation continue, Formation en alternance	Quel a été votre catégorie de formation?
	Domaine de formation		Restauration, Hébergement, Tourisme	Quel a été votre domaine de formation?
	Institution		Liste à cocher	Quel a été votre établissement d'enseignement pour obtenir votre dernier diplôme?
	Emploi visé par le diplôme	Catégorie d'emploi	Gestionnaire (responsable d'équipe et de stratégie), Technicien (contact avec la clientèle), préposé (sans contact avec la clientèle)	Quelle catégorie d'emploi est visée par votre diplôme?
III. Emploi occupé	Lien avec diplôme		Oui, indirectement, aucun	Est-ce que le poste que vous occupez présentement est en lien direct avec le diplôme obtenu ?
	Nombre d'années à ce poste		Chiffre	Depuis combien d'années occupez-vous ce poste?
	Domaine d'emploi occupé		Restauration, Hébergement, Tourisme	Dans quel domaine travaillez-vous principalement?
	Catégorie d'emploi		Gestionnaire (responsable d'équipe et de stratégie), Technicien (contact avec la clientèle), préposé (sans contact avec la clientèle)	Qu'est ce qui décrit le mieux votre catégorie de poste?
	Responsabilités		Développement de produits, marketing et communication, gestion des ressources humaines, service clients, aucun, autre	Quelle est votre responsabilité?
			Si aucun lien avec diplôme	Fin du questionnaire
	Contribution des fonctions	En lien avec quatre des 17 objectifs identifiés par l'ONU	Échelle allant de Tout à fait à pas du tout, ne sait pas	1-Gestion de l'eau 2-Gestion de l'énergie 3-Consommation et production responsables 4-Lutte contre changement climatique
	Contribution des fonctions	En lien avec les 3 piliers du DD	Échelle allant de Tout à fait à pas du tout, ne sait pas	formulation de question sous forme d'affirmations
	Actions réalisées	Comportement et valeurs personnels	Échelle allant de Tout à fait à pas du tout, ne sait pas	Les actions réalisées en DD correspondent-elles à vos valeurs (ce qui est important pour vous?)?
	cadre de travail	Échelle	Entreprise, local, régional, national, international	Est-ce que les effets des gestes pour le développement durable posés dans le cadre de travail se font-ils ressentir aux échelles suivantes?
IV. Volonté d'agir en DD		Type de destination	Urbain, rural, nature (montagne, forêts, ...), balnéaire, autres	Dans quel cadre se situe l'établissement dans lequel vous travaillez?
	De l'entreprise	En lien avec quatre des 17 objectifs identifiés par l'ONU	Échelle allant de Tout à fait à pas du tout, ne sait pas	1-Gestion de l'eau 2-Gestion de l'énergie 3-Consommation et production responsables 4-Lutte contre changement climatique
	Personnelle	Gestes posés au quotidien	(Trie les déchets alimentaires,Évite le gaspillage,Minimise l'utilisation de l'énergie électrique,Privilège le transport en commun ou non polluant (marche, vélo),Utilise le bac à recyclage,Limite l'utilisation de l'eau potable)	Cochez chacun des gestes que vous posez régulièrement en dehors du travail
V. Perceptions des méthodes de Formation	Place de DD	Par rapport au programme offert	Liste à cocher (Principalement dans un cours spécifique à la question, Dans quelques cours, Dans presque tous les cours)	Quelle a été la place du concept de développement durable dans votre formation au cycle supérieur?
	Niveau de connaissance	Autoévaluation du niveau de connaissance	En lien avec les trois piliers du développement durable (Social, environnemental,économique)/Échelle allant de Tout à fait connaissant à pas du tout connaissant, ne sait pas	À la suite de cette formation, comment évaluez-vous votre niveau de connaissances aux trois piliers du développement durable?
	Reçue	Adéquate en général	Échelle allant de Tout à fait adéquate à pas du tout adéquate, préfère ne pas répondre	Est-ce que la formation reçue est adéquate en général?
	Reçue	Adéquate avec le poste occupé	Échelle allant de Tout à fait adéquate à pas du tout adéquate, préfère ne pas répondre	Est-ce que la formation reçue est adéquate avec le poste que vous occupez?
	Améliorations souhaitables		Affirmations : la formation ne faisait pas suffisamment de références à des cas pratiques, ma formation m'a fourni les outils du développement durable nécessaires pour accomplir correctement les tâches liées au poste que j'occupe/ Échelle allant de Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord, préfère ne pas répondre	Dans quelle mesure êtes vous en accord ou non avec les affirmations suivantes?
VI. Socio-démographiques	Sexe		Homme, Femme, préfère ne pas répondre	Quel est votre sexe ?
	Âge		Année de naissance	Quelle est votre année de naissance?
	Province de résidence		Antananarivo, Antsiranana, Fianarantsoa, Majunga, Tamatave, Tuléar, À l'étranger	Dans quelle province résidez-vous?