

-- République Togolaise

-----  
Ministère du Développement  
à la Base, de l'Artisanat, de la  
Jeunesse et de l'Emploi des  
Jeunes (MDBAJEJ)



République Togolaise

Banque Africaine de  
Développement  
(BAD)

## ÉTUDE DIAGNOSTIQUE DE REFERENCE SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI DES JEUNES AU TOGO

Premier draft

**Prof. AMOUZOU Essè Aziagbédé**  
**Expert Consultant**

novembre 2012

## **EQUIPE TECHNIQUE**

### **Prof AMOUZOU Essè Aziagbédé**

Maître de Conférences en sociologie du développement

Consultant National – Chef de Mission

### **KOSSI Sénamé Dodzi**

Doctorant-chercheur en Sociologie du développement

Assistant Principal de Recherche

### **M. ATTIOGBE Kinvi**

Economiste

### **HEVI Kodzo Dodzi**

Ingénieur Statisticien Economiste

### **SEWAVI Kokuvi Fiomegnon**

Sociologue, Assistant de Recherche

### **ATSU Yawogan**

Assistant de Recherche

### **AMOUZOU Kodjo Akakpo**

Assistant de Recherche

## Table des matières

Titres	Page
Liste des tableaux	5
Liste des graphiques	5
Liste des encadrés	5
Liste des annexes	5
Sigles, abréviations et acronymes	6
Résumé exécutif	10
<b>PARTIE 1 : INTRODUCTION GENERALE</b>	<b>15</b>
Introduction	16
1.1. Contexte et justification de l'étude	16
1.2. Objectifs	17
1.2.1. Objectif principal	17
1.2.2. Objectifs spécifiques	18
1.3. Résultats attendus	18
1.4. Définition des concepts clés	18
1.3. Méthodologie	20
1.3.1. Compréhension des TDR	20
1.3.1.1. Phase préparatoire	20
1.3.1.2. Phase de collecte des données	20
1.3.1.3. Élaboration du rapport et restitution des résultats de l'étude	20
1.3.2. Démarche méthodologique	20
1.3.2.1. Échantillonnage	21
1.3.2.2. Techniques de collecte des données	22
1.3.2.2.1. La recherche documentaire	22
1.3.2.2.2. L'enquête quantitative (par questionnaire)	23
1.3.2.2.3. Les entretiens individuels et de groupe	23
1.3.2.3. Techniques de traitement et d'analyse des données	24
1.3.2.4. Difficultés rencontrées	24
Conclusion	25
<b>PARTIE 2 : ANALYSE DOCUMENTAIRE</b>	<b>26</b>
Introduction	27
2.1. Analyse situationnelle	27
2.1.1. Cadre institutionnel de l'emploi	27
2.1.2. La politique de l'emploi	28
2.1.3. Contexte macroéconomique	29
2.1.4. De la Coopération au développement en matière d'emploi des jeunes	30
2.1.5. De l'évolution de l'emploi des jeunes : analyse comparée avec l'évolution du marché du travail	32
2.1.5.1. Profil historique de l'évolution de l'emploi des jeunes	32
2.1.5.2. Evolution des taux de chômage et d'emploi des jeunes	33
2.2. Capacité de l'économie (secteurs porteurs, nombre d'emplois créés, tendances, etc.)	34
2.2.1 - Secteur agricole	34
2.2.1.1 Atouts, potentialités et performances	34
2.2.1.2. Politiques et programmes du secteur agricole	35
2.2.1.3 Financements des actions du secteur agricole	36
2.2.2. Secteur de l'artisanat	36
2.2.2.1 Atouts, potentialités et performances	36
2.2.2.2. Politiques et programmes du secteur de l'artisanat	37
2.2.2.3. Financement du secteur de l'artisanat	37
2.2.3. Secteur de l'industrie	38
2.2.3.1. Atouts, potentialités et performances	38
2.2.3.2. Politiques et programmes du secteur de l'industrie	39
2.2.3.3. Financement du secteur de l'industrie	39

2.2.4. Secteur des mines	41
2.2.4.1. Atouts, potentialités et performances	41
2.2.4.2. Politiques et programmes du secteur des mines	41
2.2.4.3. Financement du secteur des mines	42
2.2.5. Secteur du commerce	42
2.2.5.1. Atouts, potentialités et performances	42
2.2.5.2. Politiques et programmes du secteur du commerce	43
2.2.5.3. Financement du secteur du commerce	43
2.2.6. Secteur du tourisme	43
2.2.6.1. Atouts, potentialités et performances du secteur	43
2.2.6.2. Politiques et programmes du secteur du tourisme	44
2.2.6.3. Financement du secteur du tourisme	44
2.2.7. Mécanismes juridique, institutionnel et règlementaire de renforcement des capacités de création d'emploi du secteur privé	45
2.2.8. Sources possibles de financement des programmes pour l'emploi des jeunes	47
2.2.8.1. Les mécanismes existants	47
2.2.8.2. Nouvelles sources potentielles de financement innovant	48
2.3. Résultats des enquêtes précédentes	48
2.3.1. La situation par rapport l'emploi	49
2.3.1.1. Le taux d'activité	49
2.3.1.2. Taux de chômage et de sous-emploi	49
2.3.1.2.1. Caractéristiques du chômage	50
2.3.1.2.2. Caractéristique du sous-emploi	50
2.3.2. Emploi et type d'employeur	51
2.3.3. Branche d'activité	52
2.3.4. Un taux de dépendance assez élevé	53
2.3.5. Analyse des structures formelle et informelle de l'emploi et identification des secteurs refuges pour les jeunes	53
2.3.6. Analyse comparative de la demande et de l'offre d'emplois tant dans le secteur privé (par les entreprises), les ONG et dans le secteur public	54
Conclusion	55
PARTIE 3 : RESULTATS DE L'ENQUETE	57
Introduction	58
3.1. Indicateurs quantitatifs de la situation de l'emploi des jeunes	58
3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques des jeunes ayant un emploi	58
3.1.2. Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs public et privé	59
3.1.3. Répartition des jeunes ayant un emploi selon le secteur d'activité	60
3.1.4. Adéquation de l'emploi avec la formation reçue	62
3.1.5. Caractéristiques sociodémographiques des jeunes sans emploi	62
3.1.6. Durée du chômage et stratégies d'insertion	63
3.1.6.1. De la durée du chômage	63
3.1.6.2. Stratégie d'insertion des jeunes	66
3.1.6.3. Difficultés des jeunes dans le processus de recherche d'un emploi	66
3.1.7. Stratégies de survie des jeunes sans emploi	68
3.1.8. De l'information sur le marché du travail	69
3.1.9. De l'inscription des jeunes comme demandeurs d'emploi	70
3.1.10. Des dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes	72
3.1.11. Des dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes	73
3.2. Des indicateurs qualitatifs	76
3.2.1. Des perceptions des jeunes relativement à la situation de chômage et de sous-emploi des jeunes et perspectives	76
3.2.2. Perception des jeunes par rapport à la responsabilité des divers acteurs et à l'engagement de l'Etat	77
3.2.3. Perception des parents et adultes par rapport à la situation de chômage et de l'emploi des jeunes	79

3.2.4. Perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Togo et perspectives	80
3.3. Perspectives et attentes des jeunes	81
Conclusion	83
PARTIE 4 : ORIENTATIONS DE POLITIQUE	86
Introduction	87
4.1. Politique de l'emploi : rappel des grandes orientations	87
4.2. Des politiques passives de l'emploi	88
4.3. Des politiques actives	88
4.3.1. Des programmes et projets de promotion de l'emploi des jeunes	88
4.3.1.1. Le Programme Emploi Formation (PEF)	88
4.3.1.2. Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ)	88
4.3.1.3. Le projet de soutien aux activités économiques des groupements	89
4.3.1.4. Le PNIASA et le PADAT : des programmes sectoriels à très forte valeur ajoutée en ressources humaines	90
4.3.1.5. Programmes Communes du Millénaire et les Plates-formes Multifonctionnelles	90
4.3.1.6. Le Programme d'Appui Institutionnel (PAI) de l'UE	91
4.3.1.7. Autres initiatives en faveur de l'emploi des jeunes	91
4.3.2. Les structures de promotion de l'emploi	91
4.3.2.1. Les structures privées de placement	92
4.3.2.2. Les structures publiques et parapubliques	92
4.3.2.2.1. L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et le Programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE)	92
4.3.2.2.2. Le Programme de Volontariat National du Togo (PROVONAT)	93
4.3.2.2.3. Les dispositifs de création directe d'emplois : les programmes de type HIMO	94
4.3.3. Une performance limitée du soutien à la création d'emplois	95
4.3.3.1. Les établissements de crédit	95
4.3.3.2. Du Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ)	97
4.3.3.3. L'Agence Nationale de Garantie et de Financement des Petites et Moyennes Entreprises (ANGFP)	98
4.3.3.4. Le Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ)	99
4.3.3.5. Le Fonds National d'Apprentissage, de Formation et de Perfectionnement Professionnel (FNAFPP).	100
4.4. Résultats et effets des politiques sur l'emploi	101
4.4.1. Renforcement du cadre réglementaire et amélioration de l'organisation du marché du travail	101
4.4.2. Renforcement de l'employabilité des jeunes diplômés et facilitation de leur insertion socio-professionnelle	101
4.4.3. Redynamisation du marché du travail	102
4.4.4. 4.4.4. La stimulation de l'emploi et de l'auto-emploi	102
4.5. Analyse synthétique des problèmes et facteurs majeurs impactant l'emploi	102
4.5.1. Trajectoire démographique et enjeux socio-économiques	102
4.5.2. Le système éducatif : un déterminant majeur du chômage et de l'emploi des jeunes au Togo	104
4.5.2.1. Qualité et efficacité de la formation	104
4.5.2.2. Inadéquation emploi formation	105
4.5.3. La situation socio-politique et économique	106
Conclusion	107
Conclusion générale	108
Bibliographie	111
Annexes	113

## Liste des tableaux

Tableau N°1 :	Récapitulatif de l'échantillon	22
Tableau N° 2 :	Données sur les entreprises du secteur douanier	40
Tableau N°3 :	Données statistiques des entreprises de la zone franche	40
Tableau N°4 :	Taux de chômage et de sous-emploi selon le milieu de l'habitat	48
Tableau N°5	Répartition de la population selon le principal employeur par milieu de résidence, la région, le sexe et l'âge	50
Tableau N°6 :	Répartition des jeunes ayant un emploi selon la région, le milieu de résidence, le statut matrimonial, le niveau d'instruction, l'âge et suivant le sexe	57
Tableau N°7 :	Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs public et privé	58
Tableau N°8	Répartition des jeunes selon le secteur d'activité	59
Tableau N°9 :	Répartition des jeunes sans emploi selon la région, le milieu de résidence, le statut matrimoniale, le niveau d'instruction, l'âge et suivant le sexe	61
Tableau N°10	Durée du chômage pour les jeunes sans emploi	63
Tableau N°11	Stratégies de recherche d'emploi déployées par les jeunes chômeurs	64
Tableau N°12	Principales difficultés rencontrées par les jeunes à la recherche d'un emploi	65
Tableau N°13	Répartition des jeunes sans emploi selon la pratique d'activités informelles	66
Tableau N°14	Répartition des jeunes selon la connaissance des institutions de l'emploi	68
Tableau N°15	Répartition des jeunes sans emploi selon l'inscription comme demandeurs d'emploi	69
Tableau N°16	Utilité du diplôme dans l'obtention de l'emploi	72
Tableau N°17	Distribution des actifs de 25-34 ans selon leur niveau d'éducation et leur statut dans l'emploi	73
Tableau N°18	Perception de l'ampleur du chômage par les jeunes	74
Tableau N°19	Perception du sous-emploi par les jeunes	75
Tableau N°20	Perception des jeunes de l'existence d'une volonté politique de lutte contre le chômage	77
Tableau N°21	Grille des indemnités des bénéficiaires du programme AIDE	91
Tableau N°22:	Situation générale des travailleurs pour la composante HIMO du PDC	93
Tableau N°23:	Situation générale des travailleurs pour la composante HIMO d'AGETUR	93

## Listes des graphiques

Graphique N° 1	Adéquation emploi-formation reçue	60
Graphique N°2	Les facteurs explicatifs de la responsabilité des jeunes	76
Graphique N°3	Perspectives des jeunes	80
Graphique N°4	Pyramide des âges	101

## Liste des encadrés

Encadré N°1	Analyse de la situation de l'emploi des jeunes par un responsable d'IMF	79
Encadré N°2	Les attentes des jeunes exprimées lors du Forum National de la Jeunesse de 2011	81

## Liste des annexes

Annexe 1	Termes de référence	112
Annexe 2	Liste des personnes rencontrées	117
Annexe 3	Liste des outils d'enquête	118
Annexe 4	Tableau des indicateurs de l'emploi	140

## Sigles, abréviations et acronymes

APED	Accords de Partenariat Economique et de Développement
AFD	Agence Française de Développement
AGOA	African Growth Opportunity Act
API ZF	Agence de la Promotion des Investissements et de la Zone Franche
AGETUR	Agence d'Exécution des Travaux Urbains
AGR	Activités Génératrices de Revenu
AIDE	Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ANPGF	Agence Nationale de Promotion et de Garantie de Financement des PME/PMI
ATLC	Assistance Technique Liée au Commerce
ACT	Association des Consultants du Togo
AGET	Association des Grandes Entreprises du Togo
ASOZOF	Association des Sociétés de Zone Franche
BAC	Baccalauréat
BAD	Banque Africaine de Développement
BPEC	Banque Populaire pour l'Epargne et le Crédit
BIDC	Banque d'Investissement et de Développement de la CEDEAO
BIT	Bureau International de Travail
BOAD	Banque Ouest Africaine de Développement
BTP	Bâtiments Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEA	Commission Economique pour l'Afrique
CEDEAO	Commission Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
BID	Banque Islamique pour le Développement
BAD	Banque Africaine de Développement
BADEA	Banque Arabe pour le Développement Economique et Agricole
BM	Banque Mondiale
CDE	Centre de Développement de l'Entreprise
CFE	Centre de Formalités des Entreprises
CRETFP	Centres Régionaux d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle
CRV	Centres Régionaux de Volontariat
CEPD	Certificat d'Etudes du Premier Degré
CNCA	Caisse Nationale de Crédit Agricole
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CCIT	Chambre de Commerce et d'Industrie du Togo
CRA	Chambres Régionales d'Agriculture
CIMTOGO	Ciment du Togo
CNJ	Conseil National de la Jeunesse
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement
CGVNT	Comité de Gestion du Volontariat National au Togo
CNSPE	Commission Nationale de Suivi de la Politique de l'Emploi
CNSPT	Commission Nationale de Suivi de la Politique du Travail
CDE	Centre de Développement de l'Entreprise

CFE	Centre de Formalités des Entreprises
CRETFP	Centres Régionaux d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle
CRV	Centres Régionaux de Volontariat
CNCA	Caisse Nationale de Crédit Agricole
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CCIT	Chambre de commerce et d'industrie
CGVNT	Comité de Gestion du Volontariat National au Togo
CNSPE	Commission Nationale de Suivi de la Politique de l'Emploi
CNSPT	Commission Nationale de Suivi de la Politique du Travail
CONFES	Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des États et gouvernements ayant le français en partage
CNCT	Conseil National des Chargeurs Togolais
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CNP	Conseil National du Patronat
CNVNT	Conseil National du Volontariat National au Togo
CPJ	Conseil Préfectoraux de la Jeunesse
CRJ	Conseils Régionaux de la Jeunesse
CODEPA	Coordination pour le Développement et la Promotion de l'Artisanat Africain
CATO	Cour d'Arbitrage du Togo
DEA	Diplôme d'Etudes Approfondies
DEJ	Direction de l'Emploi des Jeunes
DGTL	Direction Générale du Travail et des Lois Sociales
DGSCN	Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale
DOSI	Délégation à l'Organisation du Secteur Informel
DPNE	Direction de la Politique Nationale de l'Emploi
DRDR	Directions Régionales du Développement Rural
DSRP	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
ESGIS	Ecole Supérieure de Gestion d'Informatique et de Secrétariat
EZFI	Entreprises de la Zone Franche Industrielle
FAIEJ	Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes
FAO	Fonds Mondial pour l'Alimentation
FED	Fonds Européen de Développement
FENU	Fonds d'Equipe des Nations Unies
FIDA	Fonds International de Développement Agricole
FIJ	Fonds d'Insertion pour les Jeunes
FMI	Fonds Monétaire International
FNAFPP	Fonds National d'Apprentissage, de Formation et de Perfectionnement Professionnel
FNJ	Forum National de la Jeunesse
FUCEC	Faîtière des Unités Coopératives d'Epargne et de Crédit
GIE	Groupes d'Intérêt Economique
GIPATO	Groupements Interprofessionnels des Artisans du Togo
GRH	Gestion des Ressources Humaines
GTPME	Groupement Togolais des Petites et Moyennes entreprises
GTS	Groupes de Travail Sectoriels



GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit/Coopération Technique Allemande
HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre
IFDC	Centre International pour la Fertilité des Sols et le Développement Agricole
INFA	Institut National de Formation Agricole
ITIE	Initiative pour la Transparence dans l'Industrie Extractive
JPO	Journées Portes Ouvertes
LMD	Licence-Master-Doctorat
MAPIJ	Mutuelle d'Appui, de Promotion et d'Insertion des Jeunes
MDBAJEJ	Ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes
METSS	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale
MFRA	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
MUDECK	Mutuelle pour le Développement de l'Epargne et de Crédit Komdedzi
NPA	Note de Politique Agricole
NSCT	Nouvelle Société de Coton du Togo
OA	organisations d'autopromotion
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
OHADA	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
OSC	Organisations de la Société Civile
PADAT	Projet d'Appui au Développement Agricole au Togo
PADSP	Programme d'Appui au Développement du Secteur privé
PAI	Programme d'Appui Institutionnel
PAIPJA	Projet d'Appui à l'Insertion Professionnelle des Jeunes Artisans
PAO	Plan d'Action Opérationnelle
PAP	Programme d'Actions Prioritaires
PARTAM	Projet d'Aménagement et de Réhabilitation des Terres Agricoles dans la zone de Mission Tové
PAS	Programme d'Ajustement Structurel
PBVM	Projet d'Aménagement de la basse vallée du fleuve Mono
PCCS	Programme de Culture de Contre Saison
PDC	Programme de Développement Communautaire
PDRI	Projet de Développement Rural Intégré
PEF	Programme Emploi Formation
PIB	Produit Intérieur Brut
PIBA	Produit Intérieur Brut Agricole
PME/PMI	Petite et Moyenne Entreprise
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNIASA	Programme National d'Investissement Agricole et de Sécurité Alimentaire
PNMJ	Programme national de modernisation de la justice
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement

PPEJ	Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes
PPTD	Programme Pays pour le Travail Dcent
PRICUR	Projet de Réhabilitation d'Infrastructures Communautaires Urbaines
PROVONAT	Programme de Volontariat National,
PRT	Projet de développement des filières Racines et Tubercules
PSAEG	Projet de Soutien aux Activités Economiques des Groupements
PSE	Plan Stratégique de l'Education
PSNEJ	Plan Stratégique National pour l'Emploi des Jeunes
PSTP	Programmes Spéciaux de Travaux Publics à Haute Intensité de main d'œuvre
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PTFM	Plateformes Multifonctionnelles
PVNU	Programme des Volontaires des Nations Unies
QUIBB	Questionnaire des Indicateurs de Base du Bien-être
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SAZOF	Société d'Administration de la Zone Franche
SGP	Système Généralisé de Préférences
SIMT	Système d'Information sur le Marché du Travail
SNPT	Société Nouvelle des Phosphates du Togo
SNU	Système des Nations Unies
SOTOCO	Société Togolaise de Coton
SRPA	Stratégie de Relance de la Production Agricole
SST	Santé et Sécurité au Travail
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TRE	Techniques de Recherche d'Emploi
UA	Union Africaine
UE	Union Européenne
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
USA	United States of America
WACEM	West African Cement
WAGES	Women and Associations for Gain both Economic and Social
ZAAP	Zone d'Aménagement Agricole Planifiée

## Résumé exécutif

La situation de l'emploi des jeunes constitue l'une des préoccupations majeures des pouvoirs publics togolais et de leurs partenaires en développement. Et pour cause, les effets conjugués du contexte macroéconomique des années 1980 et 1990, caractérisé par la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel et la dévaluation du franc CFA, et de la crise politique que traverse le pays depuis l'avènement des mouvements démocratiques, n'ont pas été favorables à l'emploi et à la réduction de la pauvreté. Aussi, les tentatives d'initiatives entreprises en faveur des jeunes au Togo en vue d'absorber le nombre de chômeurs restent jusqu'à ce jour sans impact significatif.

Mais la préoccupation majeure réside surtout dans l'inexistence de données empiriques actualisées sur cette problématique. L'objectif principal de la présente étude est donc de disposer d'une analyse complète et récente de la situation de l'emploi des jeunes au Togo, ceci en vue de mieux cerner la nature et les causes des déséquilibres observés sur le marché du travail des jeunes. Les résultats de cet exercice serviront de base à l'élaboration d'un Plan Stratégique National pour l'emploi des jeunes que le Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes (MDBAJEJ) doit réaliser immédiatement après l'étude diagnostic.

Pour collecter les données telles que définies dans les Termes de référence, l'étude a été essentiellement participative et a touché une cible variée composée aussi bien de jeunes employés que de jeunes sans emploi, de groupes de jeunes en milieu rural et urbain, de parents, d'employeurs de tous secteurs, de responsables des institutions de l'emploi, de partenaires sociaux, etc. Sur le plan méthodologique, un échantillonnage par quota a été adopté et a permis de sélectionner 600 jeunes représentatifs des caractéristiques majeures de la population cible. Les principales techniques de collecte des données adoptées pour toucher ces différentes cibles sont l'enquête par questionnaire, les entretiens individuels et de groupe. Une place importante a été également accordée à la recherche documentaire qui a permis de récolter dans les études antérieures certains indicateurs existants et d'apprécier aussi l'évolution de la situation de l'emploi des jeunes au Togo. Les données quantitatives ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS 16.0 et les informations qualitatives ont fait l'objet d'une analyse de contenu. Mais comme dans toute recherche, quelques difficultés ont été rencontrées, notamment relativement aux moyens mis à la disposition pour l'étude, les difficultés d'atteinte des cibles et surtout le formalisme excessif qui a retardé les opérations de collecte et par conséquent la production et la transmission du rapport dans les délais convenus.

L'analyse de contenu de la documentation existante (recherche documentaire) a permis de dégager un certain nombre de renseignements pertinents par rapport à la situation de l'emploi des jeunes au Togo. Sur le plan institutionnel il est à noter que la mise en œuvre et le suivi de la politique de l'emploi est l'œuvre d'institutions telles que la Direction de la Politique Nationale de l'Emploi (DPNE), la Commission Nationale de Suivi de la Politique de l'Emploi (CNSPE); le Conseil National du Dialogue Social (CNDS), la Commission Nationale de Suivi de la Politique du Travail (CNSPT); la Direction de l'Emploi des Jeunes (DEJ). Mais cette richesse institutionnelle pose des problèmes de concertation qui méritent d'être réglés.

L'analyse documentaire a également révélé l'existence d'une politique de l'emploi déclinée en cinq axes prioritaires (dynamisation la dynamisation du marché national de l'emploi ; réforme de l'éducation nationale, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ; réforme du secteur de la santé ; réforme du secteur rural et de l'informel ; réforme du secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

Quant au cadre macroéconomique, il est à relever que les réformes menées au cours des dernières années et surtout l'amélioration du climat des affaires telle que traduite par le nouveau code des investissements constituent autant de raisons d'espérer une stimulation de la croissance et par conséquent de la création d'emploi en faveur des jeunes.

L'analyse des structures formelle et informelle de l'emploi montre par ailleurs qu'avec une proportion de 68,5%, les entreprises privées (formelles et informelles) sont les plus grands pourvoyeurs d'emplois au Togo. Aussi, les données existantes prouvent-elles que le taux assez élevé des jeunes au chômage a pour conséquence logique un fort taux de dépendance de cette couche (47,8%).

Par ailleurs, il a été constaté que la grande majorité de la population togolaise travaille, l'enquête QUIBB de 2011 ayant montré que la population en âge de travailler est constituée de 75,3% d'actifs occupés (soit 2,5% de moins qu'en 2006) et 24,7% de personnes qui ne travaillent pas. Toutefois, le chômage des jeunes reste l'un des problèmes majeurs de la société togolaise. L'étude sur le profil de la pauvreté montre qu'en 2011, le taux de chômage est de 6,5% pour l'ensemble de la population et de 8,1% pour les jeunes. Quant au sous-emploi, les données de l'enquête sur le profil de la pauvreté indiquent qu'il était de 26,1% en 2006 et de 22,8% en 2011, soit une tendance à la baisse.

Pour ce qui est de la répartition selon le type d'employeur et le type d'emploi, elle montre que ceux qui exercent pour leur propre compte sont majoritaires, soit 72,3%. La proportion des employés permanents est de 15,7%, celles des saisonniers et des employés à durée déterminée sont respectivement de 6,6% et 5,4%.

En ce qui concerne les secteurs porteurs, les résultats de l'analyse des données existantes montrent que le secteur agricole est le plus grand secteur potentiellement pourvoyeur d'emplois pour les jeunes. Ce secteur est suivi de près par les secteurs du commerce et de l'artisanat où s'exerce un grand nombre d'activités issues de l'informel. Les travaux publics constituent également un gisement d'emplois pour les jeunes.

Mais les résultats de l'enquête proprement dites sont assez édifiants.

Il ressort essentiellement que la plupart des jeunes ayant un emploi sont de la région des Plateaux (29%) et de Lomé (26,9%). C'est Kara qui renferme la plus petite portion de jeunes ayant un emploi (2,2%). En ce qui concerne la zone de résidence, 48,4% des jeunes ayant un travail sont issus du milieu urbain et 51,6% sont du milieu rural. En outre, on note par rapport au niveau d'instruction que ce sont les jeunes ayant des diplômes inférieurs qui sont le plus insérés professionnellement (50%). L'analyse de ces résultats montre également que la majorité, soit 34,4% ont entre 30-34 ans. Ceci dénote d'une entrée plus ou moins tardive des jeunes sur ledit marché eu égard aux difficultés qui caractérisent l'accès à l'emploi pour les primo-demandeurs.

Quant aux jeunes sans emploi, ils sont plus présents dans les régions maritime (35,7%), des Plateaux (17,1%), de la Kara (15,9%), que dans la commune de Lomé (12,8%), les savanes (9,4%) et la centrale (8,9%). Par rapport au milieu de résidence, c'est le milieu rural qui renferme la plus grande portion de jeunes sans emploi soit 62,1% contre 37,9% qui sont du milieu urbain. Enfin les jeunes de 15-24 ans sont les plus représentés dans la catégorie des jeunes sans emploi, probablement en raison de leur manque d'expérience professionnelle. Ceci devra interpeller les autorités compétentes pour le renforcement des programmes d'appui à l'employabilité des jeunes tels que le PROVONAT et AIDE.

On peut aussi retenir que le secteur primaire est plus présent dans les Plateaux (38,9%), le secteur secondaire dans la région maritime (24,6%) et le secteur tertiaire à Lomé (40,7%).

L'étude montre en outre que la majorité des jeunes sans emploi développent des stratégies de survie, notamment en menant des activités informelles. Dans l'ensemble, 51,7% des jeunes sans emploi pratiquent des activités informelles contre 48,3% qui n'en pratiquent pas. En ce qui concerne l'âge, les jeunes hommes de 30-34 ans sont plus dans l'informel (67,2%), suivis de ceux âgés de 25-29 ans (55,0%) et des jeunes âgés de 15-24 ans (47,3%). Ces résultats prouvent que plus l'âge avance, plus les jeunes ont conscience de la responsabilité sociale qui leur incombe et se décident à se prendre en charge au lieu d'attendre un hypothétique emploi.

Par ailleurs, au-delà de la pratique des activités informelles comme stratégie de survie, il est à relever qu'une portion de jeunes, par hypothèse n'ayant pas les moyens de se lancer dans une activité quelconque, s'en sortent grâce à d'autres sources telles que le soutien des parents (69,8%), des amis (6,3%) et autres (23,9%). Ces données confirment le fort taux de dépendance établi à 47,8% par l'enquête QUIBB de 2011.

Les données de l'enquête ont aussi permis de constater que dans l'ensemble, la durée de chômage est plus ou moins élevée au Togo, même si elle est en recul par rapport à 2008. En effet, si en 2008 la plupart des jeunes cherchaient leur premier emploi depuis 4 ans (45,4%) la plupart sont en quête de leur premier emploi depuis moins de trois ans (76,8%). Cette tendance à la baisse de la durée du chômage est essentiellement due aux efforts actuellement en cours pour développer l'employabilité et l'embauche des jeunes (PROVONAT et AIDE).

Plusieurs stratégies sont mises en œuvre par les jeunes à la quête d'un emploi. Comme en 2008, les stratégies adoptées semblent au début classiques : dépôt de demandes dans des institutions (38,4%), demandes suite aux appels à candidature (18,5%). Mais souvent les difficultés à s'insérer dans un emploi décent et durable les amènent à recourir à leur capital social ou relationnel (11,1%) ou à se diriger directement vers les employeurs (19,6%). C'est une fois ces cartes épuisées sans succès, qu'ils pensent à l'auto-emploi (12,2%). Le recours aux services de l'emploi (0,3%) est presque marginal. D'où la nécessité de communiquer davantage sur ces services.

En outre, plusieurs difficultés émaillent le parcours des jeunes dans leur processus de recherche d'emploi. Il s'agit notamment du manque d'opportunité (61,4%), du manque d'expérience (14,0%), de la discrimination (12,6%), de l'inadéquation entre profil et offres d'emploi (6,3%) et bien d'autres entraves (5,8%).

Aussi, l'un des constats majeurs de cette étude est que les jeunes pour la plupart sont peu informés des institutions de promotion de l'emploi des jeunes au Togo. Seuls 29,4% des jeunes connaissent une institution de l'emploi contre 70,6% qui n'en connaissent pas. Aussi, c'est à Lomé (65,4%) que les jeunes connaissent le plus les institutions en question.

Par ailleurs, le taux d'inscription des jeunes sans emploi comme demandeurs d'emploi est très faible (9,9%). Ceci rappelle l'acuité de la problématique du Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) et lève le voile sur les défis qui restent à lever en termes d'information et de communication autour des institutions en charge de l'emploi, en particulier l'ANPE. Il importe donc de poursuivre la décentralisation de ces institutions et de développer des programmes d'information ciblés sur les zones rurales en particulier.

Pour ce qui a trait aux indicateurs de qualité, l'étude a montré que dans l'ensemble, les jeunes jugent très préoccupante la situation du chômage et du sous-emploi respectivement à 90,3% et à 94,2%. Il en est de même des parents et des employeurs.

Enfin, la plupart des jeunes estiment qu'il n'existe pas une volonté politique réelle de résoudre le problème du chômage des jeunes. Ils sont 45,7% à reconnaître l'existence de cette volonté contre 54,3% à ne pas le reconnaître.

L'étude diagnostique révèle par ailleurs que face à la situation morose de l'emploi des jeunes, des initiatives ont été prises.

D'abord, soit dit en passant, en ce qui concerne le Togo, les politiques passives de l'emploi sont très peu développées, l'indemnisation du chômage n'existant pas, et la sécurité sociale étant sélective puisqu'elle ne concerne que les personnes qui travaillent ou ont eu à travailler, et exclue par exemple les sans-emploi.

Ensuite, au titre du grand chantier ouvert dans le cadre de politiques actives de l'emploi, on peut citer entre autres, le Programme Emploi Formation (PEF), le Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ), le Projet de Soutien aux Activités Economiques des Groupements (PSAEG), le PNIASA et le PADAT qui sont des programmes sectoriels à très forte valeur ajoutée en

création d'emploi, les Programmes Communes du Millénaire et les Plates-formes Multifonctionnelles ; le projet d'appui à l'insertion des jeunes artisans ; le Programme d'Appui Institutionnel (PAI) et sa composante renforcement des ressources humaines de l'administration.

En plus on peut souligner le recrutement en 2008 de plus de 4000 nouveaux jeunes dans la fonction publique, la semaine de l'emploi qui a permis, par exemple en 2010, de créer 119 emplois directs, les foires artisanales qui permettent de promouvoir les produits de l'artisanat des jeunes, etc.

Aussi, conscient du rôle qui incombe aux structures de promotion de l'emploi, l'Etat togolais a-t-il mis en accent particulier sur leur création et renforcement. On peut citer entre autres l'ANPE qui pilote aujourd'hui le programme AIDE destiné à placer en stage et à accompagner 3000 jeunes ; le PROVONAT qui a permis jusqu'ici de placer 2000 jeunes en stage ; les dispositifs HIMO qui permettent chaque année d'employer des milliers de jeunes.

Par ailleurs, malgré leurs performances limitées, il faut souligner que des structures de soutien à la création d'emploi tels les établissements de crédit (BPEC, BRS, WAGES, FUCEC, CECA, MUDECK, etc.) ; le Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ) ; l'Agence Nationale de Garantie et de Financement des Petites et Moyennes Entreprises (ANGFP) jouent un rôle très important en stimulant le micro-entrepreneuriat et l'auto-emploi des jeunes.

En termes d'effets, toutes ces initiatives et programmes ont essentiellement permis d'améliorer le cadre institutionnel de l'emploi, renforcé l'employabilité des jeunes, redynamisé le marché du travail et simulé l'emploi et l'auto-emploi des jeunes.

Toutefois, pour renforcer ces résultats ou performances il importe de mettre en œuvre des actions permettant d'agir davantage sur des facteurs déterminants tels que la démographie, le système éducatif et la situation socio-politique et économique du pays qui sont susceptibles de tirer vers le bas les efforts entrepris.

De façon globale, six axes d'actions prioritaires pourraient être envisagés.

**1. Rendre plus manifeste l'engagement politique en faveur des jeunes :**

- Rendre plus visible l'engagement de l'Etat par rapport à la question de l'emploi des jeunes qui devra apparaître comme une priorité nationale ;
- Reconnaître la transversalité de la question de l'emploi des jeunes ;
- définir de bonnes stratégies communicationnelles sur les différents programmes initiés par les autorités togolaises et créer un cadre de suivi des programmes de promotion de l'emploi des jeunes permettant d'en assurer la transparence ;

**2. Réformes institutionnelles**

- Créer un cadre de concertation opérationnel : la question de l'emploi des jeunes étant transversale, il est impérieux de créer un cadre de consultation regroupant tous les acteurs intervenant dans la création de l'emploi des jeunes au Togo, pour mutualiser les informations et réflexions relatives à la situation de l'emploi des jeunes
- Améliorer davantage le cadre institutionnel et réglementaire de la stratégie de promotion de l'emploi des jeunes ;
- Opérationnaliser le système d'information sur le marché du travail par la systématisation de la collecte, du traitement et de la diffusion des informations sur le marché de l'emploi et de la formation.

**3. Renforcement des structures de l'emploi**

- Opérationnaliser le plus rapidement possible l'Observatoire de l'emploi et créer un fichier central qui renseigne sur le marché du travail et les indicateurs de l'emploi (les nouvelles embauches en l'occurrence) ;
- Poursuivre le renforcement de l'employabilité des jeunes en donnant plus de moyens au PROVONAT et à l'ANPE ;
- Développer les PME et promouvoir l'emploi salarié décent à travers la levée des contraintes institutionnelles (incitations fiscales, exonération fiscale sur les deux premières années pour les

jeunes entrepreneurs, etc.) ; la promotion de l'éclosion de pôles de croissance ; la mise en place d'un cadre général incitatif à la création d'emplois salariés.

#### **4. Renforcement et développement des programmes de l'emploi**

- Tirer des leçons des projets et programmes passés : il est nécessaire que les projets dépassent la logique politique pour s'intégrer dans un cadre de plan stratégique formel ;
- Améliorer la méthodologie et l'approche des projets en s'appuyant sur les outils de gestion participative et de gestion axée sur les résultats ;
- Pérenniser le dispositif de création d'emplois pour les jeunes et mettre en place un financement innovant pour la promotion de l'emploi ;
- Promouvoir l'auto-emploi en développant un dispositif d'appui ciblé et accompagnant le développement des secteurs porteurs de croissance notamment dans les activités agricoles, l'artisanat et les services ;
- Mettre en adéquation la demande d'emploi à travers l'amélioration et la standardisation des référentiels de formation par la création d'une masse critique de référentiels de formation par an ; la diversification des modes de formation et des filières de formation ; la réduction des disparités dans l'accès ; le développement de la formation des formateurs par la création d'un centre de développement des compétences.
- Optimiser le rendement interne et externe du système de formation professionnelle par l'accès aux TIC dans les structures de formation professionnelle ; le suivi des lauréats dans l'insertion professionnelle ; la disponibilité et l'accès aux référentiels de formation, manuels et matériels didactiques de qualité ; la validation des acquis professionnels et la certification des compétences ; le développement de l'orientation professionnelle par la dotation de chaque département d'une structure d'orientation.
- Renforcer les approches directes de création d'emplois telles que les programmes HIMO ;
- Développer l'emploi rural à travers une stratégie intégrée de croissance et de création d'emplois et un choix judicieux d'investissements à forte intensité de main-d'œuvre dans l'agriculture et d'autres activités rurales non agricoles ;
- Encourager et soutenir l'esprit d'entreprise et le secteur informel ;

#### **5. Amélioration de l'environnement du travail**

- Accroître l'offre d'emplois décents pour lutter contre le sous-emploi ;
- Améliorer l'efficacité du marché de l'emploi pour le rendre transparent et réussir l'insertion professionnelle du plus grand nombre de demandeurs d'emplois ;

#### **6. Amélioration du climat des affaires**

- Mettre en place des mesures incitatives pour les entreprises qui acceptent de participer aux programmes d'insertion professionnelle, afin de favoriser une intégration souple des demandeurs d'emplois dans les entreprises ;
- Poursuivre l'amélioration du cadre de l'investissement et l'environnement macroéconomique ;
- Poursuivre les efforts de professionnalisation au sein de l'enseignement supérieur ;

#### **7. Autres aspects importants**

- Prêter attention aux problèmes démographiques, notamment à la maternité précoce ;
- Poursuivre les efforts de stabilisation du climat politique.

Pour ce qui est du financement des actions en faveur de l'emploi des jeunes, outre les mécanismes existants pour le financement des programmes de jeunes, notamment le Pacte mondial du SNU, l'initiative conjointe UA/CEA/BAD/OIT/ pour la promotion de l'emploi des jeunes en Afrique, le réseau emploi des jeunes et secteur privé de l'Afrique de l'Ouest (YEN WA), l'Initiative « Emplois Verts », le mécanisme de développement propre (MDP) ou les fonds du GEF (Global Environment Facility), et les nouvelles ressources rendues disponibles par le Fonds Vert ; on peut aussi mettre à profit les nouvelles sources potentielles de financement innovant telles que les fondations internationales du secteur privé, la dispora, les taxes spéciales sur certains produits (alcool, tabac, voitures et autres produits de luxe, etc.)

## **PARTIE 1 : INTRODUCTION GENERALE**



## **Introduction**

La création d'emplois pour les jeunes togolais est une exigence devant permettre de faire face à la très forte demande sociale actuelle. Elle l'est aussi pour utiliser à bon escient ce capital humain dans la génération d'une croissance économique de plus de 7%, niveau minimal requis au Togo pour inverser durablement la tendance de la pauvreté. Mais la création d'emploi ne peut se faire sans une politique cohérente basée sur un diagnostic profond et exhaustif sur la situation qui prévaut aujourd'hui. La présente étude qui se veut prospective et comparative s'appuie sur une méthodologie mixte (quantitative et qualitative) et sur les données existantes.

La première partie que voici présente donc le cadre théorique et empirique de l'étude de référence, notamment les objectifs, résultats attendus, l'explication des concepts afférents, la méthodologie y compris la compréhension des termes de référence, le processus d'échantillonnage, les phases de l'enquête, les méthodes d'analyse de données et les difficultés rencontrées.

### **1.1.Contexte et justification de l'étude**

Une des caractéristiques de la population togolaise est sa forte croissance. Selon les résultats du Quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitat réalisé en 2010, le taux de croissance de la population togolaise est de 2,84%. Aussi l'une des implications majeure de cette forte croissance est-elle l'extrême jeunesse de la population.

L'examen de la structure par âge révèle que la population togolaise est jeune : 43,0% ont moins de 15 ans et seulement 3,3% sont âgés de 65 ans et plus. La population en âge de travailler (15-64 ans) est de 53,7%, cette dernière étant plus importante en milieu urbain (59,2%) qu'en milieu rural (50,0%).

L'allure de la pyramide des âges (Graphique 1) présente une base élargie qui se rétrécit au fur à mesure que l'on avance vers l'âge le plus élevé. Cette allure rend compte de la jeunesse de la population togolaise.

Cette forte proportion des jeunes crée, comme on doit s'en douter, d'immenses défis en termes de prise en charge et particulièrement en termes de création d'emplois durables et de qualité.

Or, au Togo, les effets conjugués du contexte macroéconomique des années 1980 et 1990, caractérisé par la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel, la dévaluation du franc CFA et la crise politique qu'a traversée le pays, n'ont pas été favorables à la prise d'initiatives relatives à l'emploi et à la réduction de la pauvreté.

Ainsi, comme dans la plupart des pays africains, la situation générale de l'emploi au Togo reste très critique. On note en effet depuis plusieurs années une montée croissante du chômage et du sous-emploi qui touchent plus sévèrement les jeunes.

Certes, on observe depuis quelques années une décrispation de la situation sociopolitique et une dynamique de relance économique, mais les conditions d'entrée sur le marché du travail, ainsi que les conditions d'exercice d'une profession demeurent particulièrement difficiles. Dès lors, ce sont les jeunes femmes et les jeunes hommes qui continuent de faire les frais des déséquilibres constatés sur ce marché du travail.

Dans ce contexte, il est aisé de comprendre que les questions d'emploi et d'insertion socioéconomique des jeunes préoccupent aujourd'hui les plus hautes autorités togolaises, comme en témoignent d'ailleurs les orientations données par le Chef de l'État et le Premier ministre dans le Discours-programme et dans la Déclaration de politique générale.

Ces orientations se sont traduites par de multiples initiatives gouvernementales visant à promouvoir l'insertion socio-économique des jeunes. Elles vont des projets et programmes ciblés (Programme Emploi Formation-PEF, Programme pour l'emploi des jeunes, Programme d'Appui à l'insertion et au développement de l'embauche-AIDE, Programme de promotion du volontariat national-PROVONAT, etc.) à l'adoption de documents-cadre (Politique de l'emploi et de la réduction de la pauvreté-2006, Politique nationale de la jeunesse-2008).

Cependant, malgré les efforts consentis, en l'absence de cadre référentiel adapté, les actions menées souffrent de défaut de cohérence et d'efficacité. C'est pour corriger cette situation que le Ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes se propose d'élaborer un Plan Stratégique National pour l'Emploi des Jeunes (PSNEJ) qui reprendra les orientations d'ordre politique du Discours-programme du président de la République et de la Déclaration de politique générale du Premier ministre.

Le PSNEJ, dont l'objectif sera de placer la problématique de l'emploi des jeunes au centre de la politique nationale de développement au Togo en l'intégrant dans tous les programmes de l'État, devrait en outre permettre de renforcer la prise en compte des questions liées à l'adéquation formation emploi, la création d'emplois décents et durables, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, et l'intégration des stratégies appropriées à ces questions dans le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté de deuxième génération (DSRP II) et dans le Programme d'Actions Prioritaires (PAP) qui lui est associé.

Il est admis qu'un handicap majeur à la définition de politiques et à l'élaboration d'un plan d'actions conséquent en faveur de l'emploi des jeunes est le manque de statistiques fiables sur la situation, les indicateurs essentiels relatifs à l'emploi des jeunes n'étant pas connus avec certitude. Certes, déjà en 2008, une étude sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo avait été effectuée pour le compte du Ministère du Travail et de l'Emploi avec l'appui du PNUD. Mais, au moment où le Ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes se prépare à élaborer un plan stratégique national pour l'emploi des jeunes, il importe d'actualiser cette étude et de la compléter par d'autres indicateurs jugés pertinents pour appréhender parfaitement la situation, notamment ceux relatifs à l'offre d'emplois pour les jeunes, ainsi que la perception de ces derniers par rapport aux problématiques et perspectives de leur emploi. Dans une démarche devant être structurante, il importe également de prendre en compte les nouveaux éléments du contexte (Grille du BIT pour les études situationnelles de l'emploi, Initiatives africaine pour l'emploi des jeunes, etc.).

La présente étude répond donc au souci des hautes autorités de l'Etat togolais et en particulier du Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes (MDBAJEJ) de disposer d'un état des lieux aussi exhaustif que possible de la situation de l'emploi des jeunes au Togo.

## **1.2. Objectifs**

### **1.2.1. Objectif principal**

L'objectif principal de l'étude est de disposer d'une analyse complète et récente de la situation de l'emploi des jeunes au Togo, ceci en vue de mieux cerner la nature et les causes des déséquilibres observés sur le marché du travail des jeunes. Les résultats de cet exercice serviront de base à l'élaboration d'un Plan stratégique national pour l'emploi des jeunes que le Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la jeunesse et de l'Emploi des Jeunes doit réaliser immédiatement après l'étude diagnostique.

### 1.2.2. Objectifs spécifiques

Spécifiquement, l'étude sur la situation de l'emploi des jeunes utilisant la grille du BIT et ayant en perspective les axes préliminaires identifiés par l'Initiative africaine, vise à :

1. Evaluer l'importance du chômage des jeunes au Togo et le caractériser en fonction du sexe, du niveau d'éducation, de la compétence (profil de formation et année d'expérience professionnelle), du milieu sociogéographique ;
2. Contraster les dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo ;
3. Contraster les dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo ;
4. Analyser la structure (formelle/informelle et sectorielle) du marché du travail et identifier les segments du marché qui servent plus de refuge aux jeunes chômeurs et identifier les raisons ;
5. Analyser l'évolution de l'emploi des jeunes et la comparer à l'évolution du marché du travail afin de situer dans le temps les causes possibles de l'adéquation/inadéquation entre les deux ;
6. Collecter et analyser des informations sur les perceptions des jeunes relativement à la situation de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo et leurs perspectives ;
7. Collecter et analyser les informations sur les perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Togo et leurs perspectives ;
8. Identifier et tester les déterminants de l'emploi des jeunes au Togo ;
9. Evaluer l'offre d'emplois tant dans le secteur privé (par les entreprises), les ONG que dans le secteur public et construire et documenter des indicateurs caractéristiques de l'offre ;
10. Evaluer le potentiel des différents secteurs ou activités de l'économie à créer des emplois pour les jeunes ;
11. Proposer des mécanismes (politiques et programmes du gouvernement) capables de promouvoir l'emploi des jeunes et les sources possibles de leur financement.

### 1.3. Résultats attendus

1. Des indicateurs pertinents sur l'emploi des jeunes (indicateurs clés du marché du travail, tant du point de vue de la demande que de celui de l'offre d'emplois et indicateurs propres au contexte particulier du pays en particulier sur l'économie informelle) sont collectés et analysés ;
2. Les déterminants du chômage, du sous-emploi et des situations inadéquates d'emploi des jeunes au Togo sont analysés en fonction des caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe, le niveau éducatif, les milieux sociogéographiques, le profil de formation, etc. ;
3. Les perceptions des jeunes et des employeurs sur l'ampleur et les causes du chômage des jeunes ;
4. Le potentiel des différents secteurs de l'économie à créer des emplois pour les jeunes ;
5. Les mécanismes capables de promouvoir l'emploi des jeunes ;
6. Les sources possibles de financement des mécanismes de promotion de l'emploi des jeunes.

### 1.4. Définition des concepts clés

Pour bien cerner les problématiques abordées dans ce rapport, il convient de clarifier quelques concepts clés qui seront au centre des analyses. Il s'agit des notions de chômage, d'emploi, de sous-emploi, d'employabilité, de compétence, d'institutions du marché du travail, de politiques actives et passives du travail et de jeune.

**Chômage :** Le chômage résulte d'un déséquilibre sur le marché du travail traduisant une offre excédant la demande de main d'œuvre. Selon le BIT, le chômage désigne la situation de la population sans emploi à la recherche de travail. Au sens de cette institution, est chômeur toute

personne n'ayant pas exercé une activité économique ne serait-ce qu'une heure durant les quatre dernières semaines. Au sens élargi, la catégorie des personnes sans emploi qui n'ont pas cherché du travail au cours des deux dernières semaines mais qui sont prêtes à occuper un emploi si elles en trouvent.

**Emploi :** Du latin *impliquare*, c'est-à-dire enlacer, implique ou engager, emploi est un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, par l'exercice d'une profession. C'est un concept beaucoup plus élargi que le salariat dans la mesure où il recouvre aussi bien la fonction publique que les professions indépendantes (artisanat, commerce, exploitation agricole, profession libérale, etc.).

**Sous-emploi :** La situation de sous-emploi est une conséquence de la sous-utilisation des facteurs de production, notamment le travail. Il se traduit essentiellement par le chômage déguisé surtout en milieu rural, où les périodes d'activité et d'inactivité alternent.

Selon le BIT, le sous-emploi concerne les personnes « *qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur domaine d'activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail* ».

**Employabilité :** Le concept d'employabilité, pris dans un sens différent de son acception stricte anglo-saxonne, renvoie aux conditions d'insertion des jeunes dans le travail, notamment des jeunes diplômés. De telles conditions sont appréhendées par des critères ayant trait à la durée de recherche d'emploi, c'est-à-dire au comportement de l'offre d'emplois face à la « valeur » des diplômes telle qu'elle est « validée » par le marché du travail et les représentations des entreprises.

**Compétence :** Le concept de compétences met en évidence, outre la nature de la formation et le contenu des cursus sanctionnés par les catégories de diplôme ou de spécialité, l'importance des ressources que peuvent mobiliser les jeunes diplômés en termes de capacités d'apprendre, de disposition à s'approprier les systèmes d'information, de réactivité face aux aléas et aux tensions, bref de propension à s'adapter à des contextes variables, à maîtriser les contingences et les situations d'incertitude. D'autres registres, comme la maîtrise des langues et des dispositifs informatiques, ont tendance à structurer les profils recherchés, de façon implicite ou explicite, sur le marché du travail.

**Institutions du marché du travail :** Elles sont constituées de l'ensemble des dispositions, de nature essentiellement légale, qui régissent le fonctionnement du marché du travail. Ces dispositions en matière salariale, de droit du travail, de dialogue social et plus largement de gouvernance du marché du travail participent des politiques du marché du travail et se situent en amont de celles qui se rapportent à l'intermédiation dont elles forment le cadre d'intervention.

**Politiques actives :** Il s'agit des politiques qui sur le marché du travail privilégient l'incitation à l'emploi au moyen de mesures (formation, contrats aidés, assistance à la recherche d'emploi...) qui mettent l'accent sur un engagement effectif et contrôlé de recherche d'emploi en contrepartie du versement d'allocations.

**Politiques passives :** Elles visent à assurer des ressources financières et matérielles aux personnes sans emploi par le versement d'allocations chômage ou de revenus d'assistance sans mettre comme préalable la participation à des actions d'accès ou de retour à l'emploi comme manifestation de leur obligation de recherche effective d'emploi. Les préretraites font exception à cette obligation de recherche d'emploi.

**Jeune :** Les Nations unies définissent un « jeune » comme une personne âgée de 15 à 24 ans<sup>1</sup>. En matière d'emploi des jeunes, le terme inclut les personnes entre l'âge minimal du travail, selon la législation nationale, et 24 ans. Mais selon la Charte Africaine de la Jeunesse, le jeune s'entend de personnes âgées de 15 à 34 ans révolus. Cette définition rejoint celle retenue par la Politique Nationale de Jeunesse du Togo.

En effet, au sens de la Politique Nationale de Jeunesse du Togo, est considéré comme jeune « toute personne dont l'âge est compris entre 15 et 35 ans » (Politique Nationale de Jeunesse, 2008 : 8).

## **1.5. Méthodologie**

### **1.5.1. Compréhension des TDR**

Selon les TDR l'étude devait s'articuler autour de trois (03) phases notamment :

#### **1.5.1.1. Phase préparatoire**

Cette phase porte sur le recrutement du consultant individuel, l'information des partenaires et l'organisation de réunions de cadrage méthodologique.

#### **1.5.1.2. Phase de collecte des données**

Elle consiste en une revue documentaire et une opération de collecte des données sur le terrain.

La revue documentaire consiste à examiner les documents stratégiques du pays, les rapports d'étude et tout autre document en rapport avec l'emploi des jeunes.

Quant à l'enquête de terrain, elle consiste en la collecte des données qualitatives et quantitatives. Il s'agit pour les données qualitatives d'organiser des visites de terrain pour discuter avec les jeunes sur leur situation par rapport à l'emploi. La collecte des informations devait être effectuée à l'aide de techniques participatives telles que les groupes de discussion (focus groups) et outils appropriés comme les guides d'entretiens et les grilles d'observation. Pour ce qui concerne les données quantitatives, un questionnaire devait être administré aux différents acteurs (jeunes sans emploi, jeunes ayant un emploi, etc.). Pour ce faire, il est demandé au consultant individuel de proposer une démarche méthodologique plus détaillée intégrant l'échantillonnage, les techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données.

#### **1.5.1.3. Élaboration du rapport et restitution des résultats de l'étude**

Au terme de la collecte, du traitement et de l'analyse des données, il est demandé au consultant de soumettre un rapport provisoire au Commanditaire pour amendements éventuels. Un atelier de présentation des résultats par le consultant devra être organisé par le Commanditaire. Ces résultats devront faire l'objet de discussions et de validation. Les observations issues de cet atelier seront intégrées au rapport final que le consultant soumettra au Commanditaire.

### **1.5.2. Démarche méthodologique**

La démarche méthodologique passe la détermination de l'échantillon de l'étude, le choix des techniques de collecte des données et la présentation des techniques de traitement et d'analyse des données.

---

<sup>1</sup> Définition négociée pour l'Année internationale de la jeunesse (1985) et adoptée par l'Assemblée générale (voir A/36/215 et résolution 36/28, 1981).

### 1.5.2.1. Echantillonnage

L'étude a concerné une cible variée, multiforme et hétérogène. Ont été interrogés :

- les jeunes sans emploi, diplômés ou non ;
- les jeunes ayant eu récemment un emploi ;
- les jeunes volontaires ;
- les jeunes en situation inadéquate d'emploi ou d'emploi précaire, et surtout ceux travaillant dans le secteur informel ;
- les jeunes des zones rurales et des zones urbaines ;
- les adultes ;
- les familles ;
- les employeurs, les chefs d'entreprise, les groupes d'intérêt économique, les grandes entreprises, les PME/PMI, les artisans, le patronat, les responsables d'ONG, les responsables des structures étatiques et para-étatiques en charge de la question de l'emploi et bien d'autres acteurs ou observateurs avisés (sociologues, économistes, spécialistes GRH...) ;
- les responsables des programmes et projets d'investissements en rapport avec la création d'emplois (volume d'emplois créés par rapport au volume d'investissement ; meilleurs combinaison emploi capital, etc.) ;
- les responsables des programmes d'appui à l'auto emploi.

En ce qui concerne l'échantillonnage qualitatif, l'échantillon couvert se présente comme suit :

1. Patronat, autres chefs d'entreprise : 15 entretiens
2. Responsables d'ONG : 20 entretiens
3. Institutions en charge de l'emploi : 5 entretiens (MDBAJEJ, METSS, MFPPA, DGTLS, DPNE, etc.)
4. Ministères en charge du secteur éducatif : 3 entretiens
5. Entretien avec les jeunes bénéficiaires du PROVONAT et AIDE : 50 entretiens
6. Institutions de promotion de l'emploi et de l'employabilité : 7 entretiens (PROVONAT, AIDE, ANPE, FIJ, PNIASA, CNJ, FNAFPP)
7. Jeunes du secteur informel : 30 entretiens
8. Jeunes et groupements de jeunes en milieu rural : 30 entretiens
9. Parents : 50 entretiens
10. Institutions Financières : 6 entretiens (BPEC, BRS, FUCEC, WAGES, MUDECK, ANPGF).

Pour ce qui est de l'enquête quantitative, la population enquêtée est celle des jeunes de 15 à 34 ans. Aussi, sur la base des données obtenues auprès de la Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale (DGSCN), nous avons déterminé un échantillon par quota dont la structure se veut représentative de celle de la population togolaise dans ses diverses caractéristiques. Comme on peut le constater, en effet, l'échantillon est composé en majorité de jeunes filles (52,7%) et de jeunes garçons et dans une proportion relativement moindre de jeunes garçons (47,3%).

Pour ce qui est de la répartition selon l'âge, reflétant la population mère, l'échantillon est composé en majorité de jeunes âgés de 15-24 ans. Ces derniers représentent 55,17% de l'échantillon. Le reste des personnes interrogées est composé de jeunes âgés de 25-29 ans (24%) et de jeunes âgés de 30-34 ans (20,83%).

La répartition selon la situation matrimoniale montre quant à elle que la majorité des jeunes interrogés dans le cadre de cette étude sont mariés, soit 45,67%. Par ordre d'importance les célibataires représentent 42,67%, les veufs 8% et les divorcés 3,66%.

En ce qui concerne la distribution selon le milieu de l'habitat, on constate que la grande majorité des jeunes se concentre en milieu rural, soit 58,83% alors que les jeunes urbains ne représentent que 41,17% de l'échantillon.

Enfin, l'échantillon est composé majoritairement de jeunes instruits : 32,67% ont un niveau supérieur, 24,83% ont le niveau secondaire premier cycle, 24,33% ont atteint le niveau secondaire deuxième cycle et 14,3% le niveau primaire. Une minorité de jeunes (3,83%) ne sont pas du tout instruits.

Au-delà des caractéristiques de l'échantillon présentées dans le tableau ci-dessous, il faut aussi mentionner que sur les 600 jeunes interrogés 186 étaient des employés (31%) alors que la majeure partie, soit 414 (69%) est composée de chômeurs.

**Tableau N°1 : Récapitulatif de l'échantillon**

		Sexe					
		Masculin		Féminin		Total	
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	Pourcentage
Région économique	Lomé commune	49	47,6%	54	52,4%	103	17,17%
	Maritime	82	46,3%	95	53,7%	177	29,5%
	Plateaux	59	47,2%	66	52,8%	125	20,83%
	Centrale	29	50,0%	29	50,0%	58	9,67%
	Kara	34	48,6%	36	51,4%	70	11,67%
	Savanes	31	46,3%	36	53,7%	67	11,16%
	Total	284	47,3%	316	52,7%	600	100,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	163	49,2%	168	50,8%	331	55,17%
	25 - 29 ans	63	43,8%	81	56,3%	144	24%
	30 - 34 ans	58	46,4%	67	53,6%	125	20,83%
	Total	284	47,3%	316	52,7%	600	100,0%
Situation matrimoniale	Marié	106	38,7%	168	61,3%	274	45,67%
	Divorcé	20	90,9%	2	9,1%	22	3,66%
	Veuf	21	43,8%	27	56,3%	48	8,0%
	Célibataire	137	53,5%	119	46,5%	256	42,67%
	Total	284	47,3%	316	52,7%	600	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	117	47,4%	130	52,6%	247	41,17%
	Rural	167	47,3%	186	52,7%	353	58,83%
	Total	284	47,3%	316	52,7%	600	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	22	95,7%	1	4,3%	23	3,83%
	Primaire	49	57,0%	37	43,0%	86	14,34%
	Secondaire1	60	40,3%	89	59,7%	149	24,83%
	Secondaire2	51	34,9%	95	65,1%	146	24,33%
	Supérieur	102	52,0%	94	48,0%	196	32,67%
	Total	284	47,3%	316	52,7%	600	100,0%

**Source : Etude diagnostique, 2012**

### 1.5.2.2. Techniques de collecte des données

Quatre techniques ont été essentiellement utilisées pour la collecte des données : la recherche documentaire, l'enquête par questionnaire, les entretiens individuels et les entretiens de groupe (focus group).

#### 1.5.2.2.1. La recherche documentaire

Dans un premier temps, il a été question pour le consultant d'analyser le contenu de différents documents existants sur la question de l'emploi des jeunes aux niveaux national et international. La collecte de la documentation a concerné entre autres l'examen des documents de politique, de programmes, de projets et des rapports d'étude. Parmi les plus importants, on peut citer le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté-Complet (DSRP-C), le rapport de l'étude sur

la situation de l'emploi des jeunes (2008), l'aide-mémoire de la mission d'exploration des opportunités pour la phase pilote au Togo de l'initiative Africaine en faveur de l'Emploi des Jeunes (2012), le Guide du BIT pour la préparation des Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes (2009), la Loi portant création d'un Fonds d'Appui aux Initiatives Économiques des Jeunes (2006), le décret N° 2007-028/PR portant application de la loi n°2006-008 du 14 novembre 2006 portant création d'un Fonds d'Appui aux Initiatives Économiques des Jeunes (2008), le Plan Sectoriel de l'Education 2010-2020, le rapport de l'étude sur la carte des potentialités d'emplois des jeunes et des femmes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo (2010), le document de Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi 2013-2017, le document du Programme Pays de Promotion du Travail Décemment au Togo (2010-2015), le rapport général du Forum National de la Jeunesse (2011), le rapport de l'étude sur le Questionnaire des Indicateurs de Base du Bien-être (2006 et 2011), le document de Politique Nationale de Jeunesse, le rapport du quatrième recensement général de la population et de l'habitat, etc.

Ces différents documents ont été analysés et synthétisés pour les besoins de l'étude et ont servi en grande partie à analyser l'évolution des indicateurs relatifs à l'emploi et au chômage des jeunes au Togo.

#### **1.5.2.2.2. L'enquête quantitative (par questionnaire)**

Elle s'est déroulée du 24 mai au 3 juin 2012. Elle a consisté à administrer des questionnaires structurés et précodés aux différentes catégories socio-professionnelles sélectionnées dans l'échantillon. Les questionnaires composés aussi bien de questions fermées et ouvertes que de questions préformées, ont été administrés indirectement à 600 personnes par les douze (12) agents de collecte selon les quotas définis dans la structure de l'échantillon.

L'objectif de l'approche quantitative était de collecter des indicateurs clés du marché du travail des jeunes et des indicateurs propres au contexte particulier du pays en particulier sur l'économie informelle. Elle a aussi permis de disposer des données comparables sur la situation de l'emploi selon différentes variables (sexe, âge, niveau d'instruction, milieu socio-géographique...) et surtout d'identifier les contraintes à l'emploi des jeunes ou les déterminants du chômage, du sous-emploi et des situations inadéquates d'emploi des jeunes au Togo en fonction desdites variables.

L'outil de la collecte des données utilisé est le questionnaire qui est destiné aux jeunes avec ou sans emploi, diplômés ou non, en milieu urbain et rural. Il comporte quatre (04) sections : identification (1) analyse de l'ampleur du chômage et de la situation des jeunes par rapport à l'emploi au Togo (2), situation des jeunes sans emploi (3), les perceptions des jeunes et leurs perspectives (4).

#### **1.5.2.2.3. Les entretiens individuels et de groupe**

Outre l'enquête quantitative qui a consisté en l'administration de questionnaires structurés et précodés, des entretiens individuels semi-structurés ont été organisés concomitamment avec des employeurs, des chefs d'entreprise, des responsables du patronat, des responsables d'ONG, des responsables de structures étatiques et para-étatiques en charge de la question de l'emploi et bien d'autres personnes-ressources.

L'objectif était d'avoir le regard ou une analyse beaucoup plus approfondie de personnages-clés et avertis sur la problématique de l'emploi des jeunes au Togo. Il a été surtout question de recueillir des informations utiles sur les différents axes d'orientation stratégiques à prendre en compte dans le plan d'action indicatif.



Des entretiens de groupe ont été organisés avec des groupements et associations de jeunes en milieu urbain et rural en vue d'avoir des regards croisés de ces derniers sur la situation de l'emploi et du chômage dans le pays.

### **Liste des outils pour la recherche qualitative**

1. Guide d'entretien avec le Patronat, autres chefs d'entreprise
2. Guide d'entretien avec responsables d'ONG
3. Guide d'entretien avec les institutions en charge de l'emploi (MDBAJEJ, METSS, MFPRA, DGTLs, DPNE, etc.)
4. Guide d'entretien avec les ministères en charge du secteur éducatif
5. Guide d'entretien avec les jeunes bénéficiaires du PROVONAT et AIDE
6. Guide d'entretien avec les institutions de promotion de l'emploi: PROVONAT, AIDE, ANPE, FIJ, PNIASA, CNJ, etc.)
7. Guide d'entretien avec les jeunes du secteur informel
8. Guide d'entretien avec les jeunes et groupements de jeunes en milieu rural
9. Guide d'entretien avec les parents ;
10. Guide d'entretien avec les Institutions Financières
11. Guide d'entretien avec le FNAFPP

### **1.5.2.3. Techniques de traitement et d'analyse des données**

Le traitement des données a consisté en la vérification, le dépouillement, l'analyse de données qui ont servi à la rédaction du rapport.

La vérification a consisté à apprécier la conformité des travaux de collecte et l'arrangement méthodique des données. Ces données lorsqu'elles sont jugées suffisantes ont été retenues pour le dépouillement ; dans le cas contraire elles ont été déclassées et les raisons sont mentionnées dans les difficultés rencontrées.

Pour ce qui est du dépouillement des données quantitatives, la compilation et les traitements des informations ont été faites à l'aide des logiciels informatiques appropriés SPSS Version 18.0 sous windows et EXCEL.

Au niveau des enquêtes qualitatives, le dépouillement des outils de collecte, la compilation et les traitements des données ont été faites manuellement en fonction de la synthèse des informations recherchées. L'analyse des données qualitatives a consisté à mettre les données en ordre, à dégager les tendances, à organiser tout le contenu en catégories et thèmes descriptifs, à trouver les significations aux tendances, à expliquer les thèmes descriptifs puis à déterminer les liens ou les interactions entre eux.

Les résultats des enquêtes quantitatives et qualitatives avec les groupes cibles susmentionnés et l'exploitation de la documentation disponible ont permis de rédiger le rapport provisoire que voici et qui est soumis à l'appréciation des commanditaires.

### **1.5.2.4. Difficultés rencontrées**

La collecte des données tant quantitatives que qualitatives sur le terrain ne s'est pas déroulée sans difficulté.

La première difficulté a trait à la compréhension de l'approche même de l'étude. Dans un premier temps, il était juste question d'actualiser l'étude faite en 2008 sur la même thématique. Ceci explique en partie le fait que les coûts ont été de toute évidence sous-estimés. Car, soit dit en passant, on ne peut réactualiser cette étude sans retourner sur le terrain et interroger les acteurs concernés par le sujet. Par ailleurs, le financement de l'étude n'a pas pris en compte le recrutement d'un personnel d'appui (statisticien, économiste, agents de collecte, agents de saisie,

etc.) dont l'importance dans tous travaux de recherche n'est plus à démontrer. Il a fallu donc pour l'« Expert individuel » d'utiliser une partie de ses honoraires afin de couvrir ces frais divers.

La seconde difficulté est relative à l'atteinte de la cible, en particulier les acteurs clés des institutions concernées par l'étude. En effet, même si l'accueil des enquêteurs par certaines personnes ressources a été cordial, certains rendez-vous ont été à maintes reprises reportés. Les occupations et « empêchements de dernière minute » qu'ont relatés certains responsables, ont fait surseoir plusieurs rencontres, ce qui a davantage retardé la collecte et le traitement des informations. Or, l'étude était prévue pour une durée assez limitée dans le temps.

Par ailleurs, les exigences de nature bureaucratique de certains ministères concernés n'ont pas été de nature à faciliter les opérations de collecte des données. Ces derniers ont subordonné tout entretien à la réception préalable d'une note de leur homologue Ministre du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes. Aussi, ces formalités administratives ont-elles beaucoup retardé la collecte des données dans les ministères et institutions en question.

Au-delà de ces difficultés, il faut souligner la réticence de certains acteurs avisés de la problématique de l'emploi des jeunes au Togo à fournir des informations utiles, arguant, pour certains qu'il s'agit d'une « enquête de plus » et pour d'autres que « toutes les causes du chômage et du sous-emploi des jeunes sont déjà connues et que c'est la volonté politique de les résorber qui fait défaut ».

Malgré toutes ces difficultés, il est important de faire ressortir que c'est l'engagement et l'expérience de l'équipe de recherche et l'appui du Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes, plus précisément de la cellule d'appui, qui ont permis d'aboutir aux résultats escomptés.

## **Conclusion**

La présente étude a été essentiellement participative et a touché une cible variée composée aussi bien de jeunes employés que de jeunes sans emploi, de groupes de jeunes en milieu rural et urbain, de parents, d'employeurs de tous secteurs, de responsables des institutions de l'emploi, de partenaires sociaux, etc.

Concernant la cible prioritaire (les jeunes), un échantillonnage par quota a été adopté et a permis de toucher 600 jeunes représentatifs des caractéristiques majeures de la population cible. Les principales techniques de collecte des données adoptées pour toucher ces cibles sont l'enquête par questionnaire, les entretiens individuels et de groupe. Une place importante a été également accordée à la recherche documentaire qui a permis de récolter dans les études antérieures certains indicateurs existants et d'apprécier aussi l'évolution de la situation de l'emploi des jeunes au Togo. Les données quantitatives ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS 16.0 et les informations qualitatives ont fait l'objet d'une analyse de contenu.

Enfin quelques difficultés ont été rencontrées, notamment relativement aux moyens mis à la disposition pour l'étude, les difficultés d'atteinte des cibles et surtout le formalisme excessif qui a retardé les opérations de collecte et par conséquent la production et la transmission du rapport dans les délais convenus.

## **PARTIE 2 : ANALYSE DOCUMENTAIRE**

## **Introduction**

La question de l'emploi en général, et celle de l'emploi des jeunes, ont fait l'objet d'une littérature plus ou moins fournie. Mais au Togo, en l'absence jusqu'aujourd'hui d'un système bien coordonné d'information sur la situation du travail, ce sont essentiellement les études menées par la Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale (DGSCN) qui renseignent sur les indicateurs de base relatifs à l'emploi.

Cette partie du rapport, s'appuyant ainsi sur les données existantes, présente une analyse situationnelle (cadre institutionnel de l'emploi, cadre macro-économique, politique de l'emploi des jeunes, coopération au développement en matière d'emploi des jeunes, évolution de l'emploi des jeunes), mais aussi analyse la capacité de l'économie à stimuler l'emploi, les mécanismes juridique, institutionnel et réglementaire nécessaires au renforcement des capacités de création d'emploi du secteur privé et les résultats des enquêtes précédentes.

### **2.1. Analyse situationnelle**

#### **2.1.1. Cadre institutionnel de l'emploi**

Pour matérialiser la politique de l'emploi, le gouvernement a commandité des études qui ont permis d'élaborer :

- Le document cadre de politique de l'emploi et de lutte contre la pauvreté assorti d'un Plan d'Action Opérationnelle (PAO) ;
- Le document de la politique nationale du travail ;
- La cartographie des opportunités et des créneaux porteurs d'emploi des jeunes et des femmes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo ;
- L'étude sur la situation de l'emploi des jeunes ;
- Le Programme Pays pour le Travail Dément.

Pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale s'est doté de deux organes respectivement en 2005 et 2010: la Direction de la Politique Nationale de l'Emploi (DPNE) chargée d'élaborer les politiques et stratégies en matière d'emploi, de dynamiser le marché de l'emploi, de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre des activités programmées ; et l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) qui est chargée de : constituer une banque de données fiables sur l'emploi et la main-d'œuvre, promouvoir l'emploi et lutter contre le chômage, prospecter les emplois disponibles et orienter les demandeurs d'emplois, participer à la formation en entreprise des travailleurs, à leur recyclage et éventuellement à leur reconversion professionnelle.

Aussi, pour mieux répondre à la problématique de l'emploi des jeunes, un Secrétariat d'Etat Chargé de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes a-t-il été créé en novembre 2008 avec la mise en œuvre d'un Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ). Dans la même optique, l'Agence Nationale de Promotion et de Garantie de Financement (ANPGF) des PME/PMI a été créée. A ces actions s'ajoutent l'érection de l'ancien Secrétariat d'Etat délégué auprès du Premier Ministre Chargé du Développement à la Base en Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes en 2010. Ce dernier, à travers les différents projets mis en œuvre, plus particulièrement le Projet de Soutien aux Activités Economiques des Groupements (PSAEG) et le Projet d'Insertion Professionnelle des Jeunes Artisans, renforce les capacités des jeunes et développe des activités génératrices de revenus (AGR).

La Direction de l'Emploi des Jeunes (DEJ) joue aussi un rôle central. C'est un dispositif public créé pour assurer l'élaboration, la promotion, le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation de la politique nationale de l'emploi en faveur des jeunes. Sont également incluses dans ses attributions des activités d'assistance technique aux structures de l'emploi et de facilitation de la relation formation-emploi.

Sur le plan institutionnel, on peut aussi signaler la création :

- de la Commission Nationale de Suivi de la Politique de l'Emploi (CNSPE);
- d'un cadre permanent de concertation tripartite (le dialogue social);
- de la Commission Nationale de Suivi de la Politique du Travail (CNSPT);
- de la maison de l'entrepreneuriat à l'Université de Lomé.

Dans le but de rapprocher davantage l'offre et la demande d'emploi et d'accroître les possibilités d'insertion des jeunes, plusieurs salons, en plus de la semaine de l'emploi, sont désormais organisés:

- Le forum de la jeunesse;
- Le forum national du paysan togolais;
- La foire de l'artisanat.

Autant d'actions qui montrent à suffisance que le Togo s'est résolument engagé sur la voie de la lutte contre la pauvreté par la promotion de l'emploi et surtout de l'emploi des jeunes.

Par ailleurs, d'autres institutions publiques impliquées dans les activités sectorielles de l'éducation, de la santé, de l'agriculture, de l'informel et des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) interviennent aux côtés des institutions privées et des Organisations de la Société Civile (OSC) en charge d'activités spécifiques. Ces différents acteurs sont constitués en Groupes de Travail Sectoriels (GTS) dans le cadre du partenariat Public-privé-OSC. Pour la vulgarisation et le suivi permanent du PAO, des points focaux sont désignés dans les départements ministériels.

Mais ce foisonnement d'institutions et d'acteurs n'est pas sans conséquences fâcheuses. Comme a eu à le souligner une mission de la BAD : *« On observe des difficultés de coordination entre les différentes structures du Gouvernement en charge des questions de l'emploi. De même, il n'existe pas de passerelles entre les ministères en charge de l'emploi et ceux en charge de l'éducation et de la formation professionnelle. Enfin, il n'existe pas de passerelle entre les structures publiques et le secteur privé, ni les autres parties prenantes (associations des jeunes, ONG, société civile, structures de formation privées, etc.) »* (BAD, 2012).

Cette situation entraîne également le fait qu'aujourd'hui : *« les informations sur le marché du travail sont parcellaires et non mutualisées entre les différentes parties prenantes »* (Directeur de l'Observatoire de l'Emploi, ANPE).

Cette situation constitue un frein majeur à la promotion de l'emploi des jeunes.

### **2.1.2. La politique de l'emploi**

La Politique Nationale de l'emploi s'articule autour de cinq axes prioritaires :

- la dynamisation du marché national de l'emploi ;
- la réforme de l'éducation nationale, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;
- la réforme du secteur de la santé ;

- la réforme du secteur rural et de l'informel (non structuré) ;
- la réforme du secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

Sur la base ce cadre de politique, le gouvernement a engagé plusieurs initiatives en faveur des jeunes, notamment entre autres avec le programme Appui à l'insertion et au développement de l'embauche (Aide), le Programme de développement communautaire (PDC). Cependant, la pression démographique et l'inadéquation entre la formation et le marché de travail restent des défis majeurs.

Deux organes principaux sont chargés de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des activités inscrites dans le Plan d'Action Opérationnel (PAO) : la Commission Nationale de Suivi de la Politique de l'Emploi (CNSPE) ; la Direction de la Politique Nationale de l'Emploi (DPNE).

### **2.1.3. Contexte macroéconomique**

En vue d'assurer son développement économique et social, le Togo a élaboré et mis en œuvre plusieurs politiques de développement. Les plus importantes et qui certainement ont eu le plus de répercussion sont sans conteste les Plans quinquennaux et les Programmes d'ajustement structurel. Ces différents plans et programmes ont certes permis au Togo de connaître une croissance au plan économique, mais sur le plan social et principalement en ce qui concerne l'emploi, la fragilité de la situation économique due d'une part aux déséquilibres macroéconomiques des années 80 et d'autre part à la mise en quarantaine du Togo par ses partenaires techniques et financiers en raison « du déficit démocratique », n'a pas permis la mise en œuvre de programmes en faveur de la stimulation de l'emploi des jeunes.

Tout compte fait, le Togo, pays à faibles revenus est classé par la Banque Mondiale comme faisant partie des Etats fragiles du fait de la précarité de son développement retardé par les troubles sociopolitiques. Soit rappelé en passant, depuis le début des années 90, le processus de démocratisation a été marqué par des troubles sociopolitiques récurrents qui ont profondément déstabilisé l'économie nationale aggravant ainsi l'état de pauvreté de la population. A la faveur de l'Accord Politique Global (APG) signé le 20 août 2006, d'importantes mesures et dispositions ont été prises par le Gouvernement pour renforcer la démocratie et la construction de l'Etat de droit. Ces mesures ont favorisé la reprise de la coopération avec les partenaires bilatéraux et multilatéraux et ouvert de nouvelles perspectives d'assistance.

Au cours des dix dernières années, le PIB a connu une évolution en dents de scie. Toutefois, à partir de 2008, l'évolution connaît une certaine régularité. Ainsi, avec un taux de croissance du PIB réel de 2,4 % en 2008, la croissance est passée de 3,4 % en 2009 à 4 % en 2010. En 2011 elle est estimée à 4,9 %. L'analyse des parts relatives des différents secteurs dans le PIB réel révèle qu'entre 1990 et 2011, la croissance de l'économie togolaise est portée par le secteur primaire notamment l'agriculture. Celle-ci participe en moyenne pour 36,8% au PIB, contre 17,4% pour le secteur secondaire et 26% pour le secteur tertiaire marchand.

Le secteur primaire est le plus gros pourvoyeur d'emplois au Togo. Il utilise environ 70% de la population active et est dominé par les productions vivrières qui concourent à plus de 60% du PIB agricole (PIBA). La production des produits de rente (coton, café et cacao) ne contribue qu'à hauteur de 12%.

Le secteur secondaire est dominé par les industries extractives (phosphates et clinker) suivies des industries manufacturières. Viennent ensuite les branches des bâtiments et travaux publics (BTP) et enfin celles de l'énergie et eau. En 2011, ce secteur a connu un taux de croissance de 4 % dû essentiellement à la reprise dans la branche des BTP (21,1 % en 2011 contre 6,8 % en 2010) et dans celle des industries extractives (17 % en 2011 contre 2,1 % en 2010).

Quant au secteur tertiaire, la croissance en 2011 s'est établie à 1 % contre 3,7 % en 2010 en raison du rythme moins élevé du taux de croissance observé au niveau de la branche « Commerce ».

La situation économique nationale a aussi été marquée par une bonne maîtrise de l'inflation. En effet le taux d'inflation s'est établi à 1,8 % en 2010 contre 8,7 % en 2008. En 2011, le taux d'inflation est estimé à 3,6 %, légèrement supérieur à la norme communautaire de 3 %, du fait principalement de la hausse des prix du carburant et de l'électricité.

En ce qui concerne les finances publiques, le principal facteur qui a permis la réalisation des taux de croissance économique, de 4 % en 2010 et d'espérer 4,9% en 2011, se trouve dans l'accroissement substantiel des investissements publics particulièrement dans les infrastructures économiques et sociales. Cette progression de l'investissement public traduit la reprise de la coopération avec les partenaires techniques et financiers. Par ailleurs, dans le souci d'une bonne gestion des ressources publiques le Gouvernement a entrepris d'importantes réformes pour l'assainissement des finances publiques. La mise en œuvre effective de ces réformes a permis entre autres de contenir le solde budgétaire de base rapporté au PIB qui a varié de - 1,3 % en 2009 à 1,3 % en 2010 et à -1,6 % en 2011. La pression fiscale elle, a progressé au cours de la période passant de 14,9 % du PIB en 2008 à 15,7 % en 2010 et à 18,2 % en 2011 dépassant ainsi la cible de 16,3 % prévu.

Le taux d'exécution du budget général de l'Etat est passé de 72 % en 2008 à 61 % en 2010 et 66 % en 2011. Au cours de la même période les dépenses d'investissement sont exécutées respectivement à 52 %, 61 % et 64 % en 2008, 2010 et 2011. Dans le même temps, la part du budget allouée aux secteurs sociaux prioritaires conformément à la stratégie de lutte contre la pauvreté du Gouvernement s'est nettement accrue passant de 38 % en 2008 à 43,3 % en 2009, puis à 52 % en 2010 et 54 % en 2011.

Quant à la dette publique, elle s'élevait à 996,3 milliards FCFA en fin décembre 2010, soit 63,7% du PIB après l'annulation de 355,4 milliards FCFA résultant de l'atteinte du point d'achèvement de l'initiative PPTE. Mais si la dette publique extérieure avec 523,4 milliards FCFA ne représente plus que 33,4% du PIB en 2010 contre 51,6% en 2009, la dette intérieure demeure encore importante. Elle s'élève en fin décembre 2010, à 472,9 milliards de F CFA, soit 30,2% du PIB et 43% de la dette publique totale hypothéquant gravement les capacités de réinvestissement des entreprises et compromettant ainsi la création d'emplois du secteur privé.

Il ressort du bilan des performances économiques, que le cadre macro-économique du Togo s'est relativement stabilisé avec (i) un niveau d'inflation modéré, (ii) un niveau d'endettement extérieur en net recul, (iii) une amélioration notable des recettes budgétaires assortie d'une maîtrise des dépenses publiques. Cependant, le taux d'investissement global bien qu'en hausse, reste budgétairement modeste pour impulser une croissance forte. Par ailleurs la sous consommation chronique des crédits budgétaires apparaît comme un frein sérieux au plein déploiement des politiques publiques et à la maximisation de leurs impacts.

Ces performances macroéconomiques encourageantes ont permis au Togo de renouer avec la croissance économique dont le taux, durant les trois dernières années, a amorcé une tendance à la hausse. Toutefois, au regard du taux de croissance démographique (2,84 %), la croissance moyenne du PIB de 3,8 % au cours de cette période n'a pas permis de faire reculer de manière significative la pauvreté, qui continue d'affecter plus d'un togolais sur deux. Enfin, la structure économique du pays, qui a peu varié au cours des dernières années, rend les possibilités de création d'emplois fragiles du fait qu'elle est particulièrement très sensible aux troubles sociopolitiques.

#### **2.1.4. De la Coopération au développement en matière d'emploi des jeunes**

La coopération est un déterminant majeur de l'emploi des jeunes. Nous n'en voulons pour preuve que le gel des recrutements durant la période de rupture de la coopération entre le Togo et ses partenaires occidentaux.

Aujourd'hui, les partenaires techniques et financiers accompagnent les programmes de réduction de la pauvreté et du chômage à travers le Programme des Communes du Millénaire et le projet régional de développement de l'entrepreneuriat Agricole (sur le modèle Songhaï au Bénin) du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Dans ce dernier cas, trois centres (INFA de Tové, OIC de Notsè et SIDAP) ont reçu l'appui du PNUD pour développer l'entrepreneuriat rural.

On peut également noter que depuis 2006, plusieurs réformes politiques et économiques ont permis la reprise de la coopération et l'amorce du début de la relance économique avec un taux de croissance économique atteignant 2,7% et 3,2% respectivement en 2009 et 2010.

Le Programme de promotion de volontariat national au Togo (Provonat) lancé en 2011 pour renforcer l'emploi et la culture d'engagement civique des jeunes diplômés sans emploi de 18 à 35 ans est fortement soutenu par les partenaires internationaux. Ce programme a déjà bénéficié de 500 millions FCFA de décaissements de l'État en 2011 et de 30 millions FCFA du PNUD.

En outre, le projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes artisans a été lancé en décembre 2010. Il encourage la création d'entreprises susceptibles de fournir leur propre emploi aux jeunes diplômés de la formation professionnelle. Il s'agit de consolider leurs compétences et de faciliter leur insertion sur le marché du travail. La phase pilote de ce projet estimé à 1.3 milliards FCFA est financée en grande partie sur les ressources de l'État, mais aussi par l'UEMOA et le secteur privé. Ce projet est prévu pour cinq ans et devrait bénéficier à un millier de jeunes par an. Enfin, le Programme de développement communautaire (PDC) a permis de créer un millier d'emplois en 2011 dans le cadre du volet Haute intensité de main-d'œuvre (Himo) consacré à la production de pépinières de plants et au reboisement en milieu rural. Ce projet est mis en œuvre avec l'appui financier de la Banque mondiale. La BOAD constitue également un partenaire majeur dans la mise en œuvre de l'agenda national en faveur de l'emploi des jeunes.

Dans le cadre de la coopération technique entre le Togo et le BIT, une série d'appuis ont été menés au profit des mandants tripartites depuis plusieurs années en rapport avec les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.

Dans le domaine de la création d'emplois et du développement des entreprises : le BIT a appuyé l'élaboration du document cadre de Politique Nationale de l'Emploi (PNE). Cette contribution et implication du BIT en amont du processus ont été un gage qui a amené les agences du SNU, notamment le PNUD, à apporter leur appui à la formulation et la mise en œuvre de la PNE. Le BIT a contribué, dans le cadre du Projet de Réhabilitation d'Infrastructures Communautaires Urbaines (PRICUR), à la création d'emplois et au renforcement des capacités techniques et financières des communes, à travers la réalisation des infrastructures socioéconomiques communales urbaines par les techniques HIMO. Cependant, les résultats obtenus méritent d'être inscrits dans une démarche durable à travers le renforcement des capacités des structures communautaires bénéficiaires et la mise en place de mécanismes de programmation des investissements favorables à la création d'emplois.

Dans le domaine de la protection sociale, le BIT a apporté un appui au Ministère du Travail pour la mise en place de l'Institut National d'Assurance Maladie (INAM) qui est système d'assurance maladie pour les agents de l'Etat. Le BIT a aussi appuyé l'élaboration d'une politique nationale de protection sociale dans le cadre de l'Initiative conjointe des agences du SNU pour un socle de



protection sociale. Il a également soutenu les structures de Santé et Sécurité au Travail (SST) du Togo, à travers la création d'une cellule SST à la Direction Générale du Travail, la création d'une cellule intersyndicale de SST, la promotion de la culture de la SST dans les entreprises.

Dans le domaine du dialogue social et le tripartisme, avec l'appui du BIT, un dialogue tripartite a abouti à la signature d'un protocole d'accord tripartite (Syndicats – Employeurs – Gouvernement), et la mise en place du «Conseil National du Dialogue Social» (CNDS).

De même, le BIT a mené une série d'activités, notamment en matière de renforcement des capacités de l'administration du travail, d'audit institutionnel et organisationnel, de conception d'outils de planification et de contrôle. Ceci a permis l'élaboration d'une Politique nationale du Travail, en cours, et du plan stratégique 2009 – 2013 du Ministère en charge du Travail. L'approche consistant à élaborer des feuilles de route ou plans d'action à l'issue des ateliers de formation a été concluante car cela a poussé les inspecteurs du travail à faire des descentes sur le terrain et à s'intéresser de plus près à l'économie informelle.

En matière de lutte contre le travail des enfants, les divers appuis du BIT ont permis de renforcer la législation nationale, de renforcer le système d'information sur le travail des enfants, le retrait, la réhabilitation et la réinsertion des enfants victimes de pires formes de travail, et de renforcer les capacités des acteurs nationaux.

En matière de statistiques du travail, les appuis du BIT ont essentiellement porté sur la formation des producteurs des statistiques du travail et des partenaires sociaux à la collecte d'information auprès des entreprises.

Sur le plan national, on peut noter l'appui du secteur privé, notamment de TOGOCEL et TOGOTELECOM, l'Université de Lomé (à travers la Maison de l'entrepreneuriat)

Toutes ces interventions au Togo, à travers notamment les projets de coopération techniques, ont dans l'ensemble atteint leurs objectifs de façon plus ou moins satisfaisante. Néanmoins, pour atteindre l'impact souhaité, l'on doit s'appuyer sur les enseignements tirés pour bâtir de nouvelles stratégies. De plus, une mobilisation plus accrue de ressources s'avère nécessaire, notamment pour promouvoir la centralité de l'emploi dans les programmes de développement et dans les programmes d'investissement publics en particulier, mais aussi mettre les questions de protection sociale au centre des stratégies de lutte contre la pauvreté, tout en prenant en compte les questions de dialogue social, de normes internationales de travail et d'égalité entre hommes et femmes.

## **2.1.5. De l'évolution de l'emploi des jeunes : analyse comparée avec l'évolution du marché du travail**

### **2.1.5.1. Profil historique de l'évolution de l'emploi des jeunes**

L'analyse comparée de l'évolution de l'emploi et du marché du travail met en lumière l'incidence des contextes politiques et de la dynamique économique.

En effet, si au cours de la période coloniale, une certaine cohérence a pu être observée entre le marché du travail et l'emploi, cela est dû au fait que les ressources humaines ont été formées en conformité avec les besoins réels du marché du travail. Le colon ne formait que les compétences dont il avait besoin.

Mais l'envers de la médaille est que les relatifs « privilèges » dont bénéficiait cette « élite » vont entraîner un engouement pour l'instruction et surtout pour « *le travail du blanc* ». La valorisation du travail salarié va ainsi s'enraciner dans la perception collective et fermer la porte à la culture de l'entrepreneuriat. La fonction publique va ainsi connaître un essor important avec les recrutements massifs rendus possibles par les résultats économiques impressionnants dus au boom des produits extractifs, le phosphate en l'occurrence. Le marché du travail, public en particulier, s'est ainsi

développé grâce à la mise en œuvre des divers plans quinquennaux qui ont initié des politiques de grands travaux. Mais l'embellie cèdera rapidement la place à une profonde désillusion, la folie dépensière entraînant des déficits abyssaux dans les comptes publics. Il s'en suit un tarissement des recrutements dans la fonction publique laissant sur le carreau les milliers de produits de l'enseignement supérieur au Togo.

Ainsi donc, il convient de mettre en évidence une inflexion intervenue au cours des années 1980 et 1990 dans la trajectoire de l'emploi des jeunes au Togo, inflexion correspondant à l'émergence brutale du phénomène de chômage des jeunes diplômés. Deux interprétations furent à l'époque avancées : pour les pouvoirs publics, les évolutions liées à la structure démographique, à l'envol des effectifs des étudiants de l'enseignement supérieur et à la préférence des jeunes demandeurs d'emploi pour l'administration sont à l'origine des déséquilibres qui vont s'amplifier en raison de l'inefficience des dispositifs traditionnels de régulation du marché du travail. Du point de vue des employeurs, ce sont l'inefficience du système d'éducation et de formation, le contenu trop théorique et abstrait des cursus d'enseignement, les faibles compétences en matière de communication, de savoir-faire et de savoir-être qui expliquent les difficultés croissantes, au cours des décennies 1980 et 1990 d'insertion des jeunes dans le secteur privé. Celui-ci offrant des emplois de plus en plus concrets, pointus et spécialisés.

Enfin, selon certains experts, les principales raisons du chômage des jeunes tiennent à la fois à l'offre et à la demande. Le pays sort d'une longue crise sociale et politique qui a entravé la création d'emplois dans le secteur formel, alors que les diplômes universitaires continuaient à être délivrés selon un rythme normal. Par ailleurs, les systèmes d'éducation et de formation n'ont pas été assez réformés pour assurer une adéquation avec le marché du travail, changeant et évolutif. Le chômage est plus accentué au niveau des détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Le système éducatif reste peu adapté au marché du travail et aux filières porteuses du pays (BAD, OCDE, PNUD, CEA, 2012).

#### **2.1.5.2. Evolution des taux de chômage et d'emploi des jeunes**

Les estimations relatives au taux de chômage au Togo varient d'un auteur à un autre ou mieux, d'une étude à une autre.

En 1991, la Banque Mondiale estimait le taux de chômage de 16 à 28%. Avec l'étude sur les dépenses des ménages à Lomé (1996), d'autres estimations seront avancées : le taux de chômage pour Lomé était estimé à 9,2% de la population active de 15 ans et plus. Toutefois, la répartition selon le sexe et l'âge offre des nuances significatives. Ce taux est en effet plus élevé pour les hommes que pour les femmes (11,4% contre 7% respectivement) et pour les jeunes de la tranche d'âge de 20-24 ans pour lesquels, il concerne 21,3% des garçons contre 9,7% des jeunes filles.

En clair, le taux de chômage aurait cru de 7,5% annuellement entre 1990 et 2000 et le pourcentage pour la zone urbaine serait passé d'environ 13% à près de 19%.

Mais les travaux de Bokor (2001), vont culminer ce taux à 40% pour la capitale Lomé, tout en précisant que le nombre de diplômés sans emploi serait de l'ordre de 21000 à 25000 personnes.

Quant aux données du Document Intérimaire de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (2004), elles estiment le taux de chômage à un niveau beaucoup plus élevé de 32% de la population active.

Les enquêtes QUIBB (2006) ont enrichi les indicateurs relatifs à diverses variables de l'emploi au Togo. Ainsi, en 2006, le taux d'emploi à plein temps serait estimé à 73%, celui du sous-emploi à 27% et le taux de chômage à 6,6%.

Selon les résultats du RGPH 2010, le nombre total de demandeurs d'emplois est de 280 126 et la demande additionnelle est estimée à 60 000 par an.

Les données de l'enquête QUIBB de 2011 vont plus ou moins dans le même sens avec un taux de chômage de 2,7%<sup>2</sup> de la population potentiellement active et un sous-emploi de 22,7%. On perçoit une certaine tendance sensible à la baisse des taux de chômage et de sous-emploi entre 2006 et 2011. Pour que cette tendance soit confirmée et renforcée, la tendance actuelle à la recherche de solutions pérennes au chômage des jeunes mérite aussi d'être confirmée et maintenue.

## **2.2. Capacité de l'économie (secteurs porteurs, nombre d'emplois créés, tendances, etc.)**

Les secteurs de l'économie porteurs de croissance identifiés dans le document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP-C) sont essentiellement l'agriculture, l'industrie, les mines, l'artisanat, le commerce et le tourisme.

D'après les données obtenues au cours de ces dernières années, le secteur agricole se révèle comme un secteur clé pourvoyeur d'un grand nombre d'emplois pour les jeunes. Ce secteur est suivi de près par les secteurs du commerce et de l'artisanat où s'exerce un grand nombre d'activités issues de l'informel. Quant au secteur du tourisme, sa contribution dans l'économie nationale n'est pas négligeable surtout dans les années 80. Malheureusement ses performances se sont réduites pendant les troubles sociopolitiques qu'a connus notre pays.

En ce qui concerne les secteurs industriel et minier quoique leurs contributions au PIB soit faible (17,4%), ils constituent un réel potentiel de développement et de création d'emplois.

Dans le cadre de la présente étude, il sera passé en revue les activités économiques menées dans ces différents secteurs de l'économie et de les analyser en vue de voir celles qui offrent des opportunités d'emplois en particulier pour les jeunes. Un accent sera mis sur les mécanismes (politiques et programmes mis en œuvre) capables de promouvoir l'emploi des jeunes ainsi que les sources possibles de financement.

### **2.2.1 - Secteur agricole**

#### **2.2.1.1 Atouts, potentialités et performances**

Le secteur agricole occupe une place prépondérante dans l'économie nationale. Il représente en moyenne 36,8% du PIB au cours de ces dix dernières années et fournit plus de 20% des recettes d'exportation. Il occupe 70% de la population active dont 56 % de femmes et 43,6 % pour les hommes.

Malgré son étroitesse, le Togo dispose d'un potentiel agricole non négligeable. Les disponibilités foncières sont estimées à 64 % de la superficie totale du pays, soit 3,63 millions d'hectares dont seulement 45 % sont actuellement cultivées. Avec un climat varié et des zones agro-écologiques diverses, la production agricole s'étend sur une gamme diversifiée de spéculations. Les potentialités en terre irrigable sont estimées à 86.000 hectares et les bas fonds exploitables à 175.000 hectares. Les superficies irriguées actuellement avec une maîtrise d'eau totale ou partielle s'élèvent à 1.247 hectares pour une superficie aménagée et équipée à 2.300 hectares pour la canne à sucre, la culture du riz, le maraîchage, etc.

Le Togo dispose d'un réseau fluvial, d'un plateau continental marin et des lacs pour valoriser ses potentialités et accroître la pêche continentale et maritime. L'exploitation efficiente de ces potentialités contribuera à l'accroissement de la production halieutique en vue de l'amélioration de la couverture des besoins alimentaires du pays.

---

<sup>2</sup> Le taux de chômage calculé avec la population active est de 3,5% en 2011, le taux de 2006 est calculé sur la base de la population potentiellement active.

La présence d'un port en eau profonde est un atout majeur pour l'importation des intrants en vue de l'intensification agricole, la compétitivité du secteur et l'exportation des surplus des produits agricoles.

En ce qui concerne la production végétale, le Togo produit une gamme variée de cultures. Le maïs est la principale céréale cultivée au Togo. Il est produit dans presque toutes les régions du Togo avec une production nationale annuelle moyenne de 582 000 tonnes de 2005 à 2010. Pour ce qui est du manioc, sa production annuelle avoisine 803 000 tonnes. Viennent ensuite le mil et le sorgho (271 000 tonnes). S'agissant de la patate douce, du haricot, de l'arachide et du voandzou, les productions nationales annuelles s'élèvent respectivement à : 1365, 67 000, 40 000 et 4171 tonnes.

La production maraîchère, quoique reléguée au second rang dans la production végétale, contribue à l'amélioration des revenus des producteurs surtout si elle est pratiquée en contre saison. De plus, la consommation des produits maraîchers rentre de plus en plus dans les habitudes des exploitants agricoles.

S'agissant des productions animale et halieutique, on observe depuis quelques années, une légère progression de la production bovine d'environ 16% de 2005 à 2010, de 27,60% pour la production ovine/caprine, de 27,63% pour la production porcine, de 46,93% pour la production avicole et d'œufs et de 15,93% pour la production d'équidés, de lait et du miel.

L'élevage pratiqué par près de 90% des agriculteurs, a un rôle économique et social et contribue pour 14 % à la formation du PIB agricole et de 6 % au PIB total du pays au cours des cinq dernières années.

L'évolution des productions halieutiques fait apparaître sur la période allant de 2005 à 2010, une augmentation de 15,93%. Selon les études, la couverture des besoins halieutiques risque de s'aggraver à l'avenir. Donc pour ce sous secteur le marché existe et d'énormes possibilités de développement s'offrent dans la pisciculture et d'une manière générale dans l'exploitation des ressources halieutiques continentales.

L'analyse des performances du secteur agricole ces dernières années montre que ce secteur a connu un taux de croissance moyen de 3,6 % par an de 1990-2005. Ce taux est nettement plus élevé que celui du PIB total (1,5 %). Le secteur agricole a connu une forte augmentation avec un taux de croissance de 8,1 % en 2009, dépassant ainsi l'objectif de 6 % l'an fixé par le Programme d'Investissement Agricole et de Sécurité Alimentaire. Ce taux est vite retombé à 2,4 % en 2010 dû essentiellement aux aléas climatiques

#### **2.2.1.2. Politiques et programmes du secteur agricole**

D'une manière générale, le secteur de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche, compte tenu de ses potentialités, recèle de nombreux créneaux qui seront économiquement porteurs et qui pourraient générer des emplois stables et durables, si des actions vigoureuses sont menées pour l'accroissement de la productivité, le suivi sanitaire régulier des animaux, la mécanisation et la réglementation de la pêche.

D'une manière particulière, des mesures spécifiques doivent être prises pour la promotion de l'emploi des jeunes, axée sur l'entrepreneuriat agricole et l'appui pour leur installation, le renforcement de leur capacité dans l'exercice du métier d'agriculteur, la promotion des professionnels de l'agriculture, le financement des petites activités agricoles en faveur des exploitants ruraux professionnels, l'appui à la mécanisation des exploitations des jeunes installés et l'encadrement des jeunes installés.

Dans cette perspective, la Note de Politique Agricole (NPA) adoptée par le Gouvernement en décembre 2006 et couvrant la période 2007 – 2011 s'est fixée pour objectif principal d'améliorer

la productivité agricole, le revenu des producteurs et de garantir la sécurité alimentaire dans des conditions de développement durable.

Ce processus a permis de formuler la Stratégie de Relance de la Production Agricole (SRPA), pour la période 2008-2010 et le Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire (PNIASA). Ce dernier a prévu s'appuyer sur des investissements durables permettant de réaliser une croissance annuelle estimée à 6% pour la production végétale, 4,1% pour la production animale et 4,3% pour la production halieutique en 2012. La réalisation de ces différents programmes dans les cinq prochaines années offre d'importantes opportunités d'emplois dans le secteur agricole et en particulier pour les jeunes.

### **2.2.1.3 Financements des actions du secteur agricole**

Le financement des actions du secteur agricole repose essentiellement sur deux sources principales. Il s'agit du financement interne et du financement externe.

Le financement interne comprend les ressources budgétaires de l'Etat, les interventions du système financier togolais en particulier les institutions de micro finances (IMF) qui sont devenues une composante essentielle du système financier togolais.

Quant au financement externe, quatre partenaires financiers internationaux se sont engagés pour un montant de 75 millions de dollars (30 milliards de FCFA) dans l'appui budgétaire et technique sur 6 ans, à la mise en œuvre du PNIASA. Il s'agit de la Banque mondiale et du FIDA auxquels s'ajoutent deux institutions financières ouest africaines : la BOAD et le BIDC.

D'autres partenaires bilatéraux (AFD et GTZ) et multilatéraux notamment l'Union Européenne, l'UEMOA, le Système des Nations Unies (FAO, PNUD, FENU, etc.), IFDC-Afrique, CEDEAO, BID, BAD et la BADEA interviennent également dans le secteur agricole.

## **2.2.2. Secteur de l'artisanat**

### **2.2.2.1 Atouts, potentialités et performances**

L'artisanat constitue l'un des maillons importants de l'économie togolaise. Selon les données du Ministère de l'Economie et des Finances (2010), il contribue à la formation du PIB national à hauteur de 18 % en moyenne et à la réduction des déséquilibres de la balance des paiements par le biais de la réduction des importations et des exportations des produits artisanaux et des prestations de services. Grâce à sa forte capacité à créer des emplois (500 000 emplois à l'heure actuelle), il contribue à atténuer le chômage, permet des rentrées de devises étrangères et appuie les secteurs comme l'agriculture, l'élevage, l'industrie, le tourisme, les bâtiments et les travaux publics. Le nombre d'artisans ayant participé aux foires annuelles est passé de 144 en 2008 à 223 puis à 270 respectivement en 2009 et 2010.

L'artisanat possède d'importants atouts en ressources matérielles très variées tels que les produits agricoles, le bois et ses dérivés multiples, les pierres précieuses, l'argile, le sable, les herbes de toutes sortes, le fer, l'or, le bronze, le cuivre, les cuirs, les peaux, les objets de récupération, les coquilles de mollusque, les coquillages, etc.

Le pays dispose également d'un potentiel en ressources humaines non négligeable d'hommes et de femmes, surtout de jeunes qui exercent essentiellement dans huit (8) branches d'activités notamment : (i) la petite restauration ; (ii) les mines et les carrières, la construction et le bâtiment ; (iii) la fabrication métallique, la mécanique, l'électromécanique ; (iv) le bois et assimilés, le mobilier et l'ameublement ; (v) le textile, l'habillement, le cuir et les peaux ; (vi) l'audiovisuel et la communication ; (vii) l'hygiène et les soins corporels ; (viii) l'artisanat d'art et traditionnel.

De façon générale, les femmes sont très présentes dans l'artisanat de production, notamment dans la poterie à usage domestique, la vannerie, la couture. Elles interviennent également dans

les domaines des services (la restauration et la gestion de télé-centres) et dans le transport comme propriétaires de motos ou de taxis, etc. alors que les hommes consacrent la plupart de leur temps à la bijouterie, à la cordonnerie, à la menuiserie, au tissage, etc.

Par ailleurs, il convient de noter que plusieurs opportunités existent pour le développement de ce secteur. Il s'agit, entre autres de : (i) l'existence d'une politique pour le développement de l'artisanat, assortie de plan d'actions, (ii) l'existence d'un code de l'artisanat, (iii) l'existence de certaines institutions d'appui et de promotion, (iv) l'organisation des artisans en associations, groupements, syndicats, fédérations œuvrant à la création des Groupes d'Intérêt Economique (GIE), (v) l'existence du Fonds National d'Apprentissage, de Formation et de Perfectionnement Professionnel (FNAFPP) destiné au financement et au renforcement des capacités des artisans, (vi) l'existence d'organisations d'autopromotion (OAP) tels que, les groupements privés d'intérêt public (les Chambres Régionales et Préfectorales de Métiers), les Groupements Interprofessionnels des Artisans du Togo (GIPATO) et les Centres Artisanaut dans les régions et préfectures, (vii) l'existence des infrastructures routières, maritimes et ferroviaires facilitant aux artisans, l'accès aux marchés et les possibilités d'approvisionnement en matières premières de toutes sortes et (viii) l'électrification et son extension dans de nombreux cantons et villages, facteurs favorables à l'implantation des machines et équipements modernes surtout pour la transformation des produits agricoles et artisanaut.

#### **2.2.2.2. Politiques et programmes du secteur de l'artisanat**

L'artisanat constitue un levier important dans la lutte contre le chômage et la pauvreté. Aussi, pour répondre aux préoccupations du secteur et lui faire remplir sa fonction économique, une politique nationale de l'artisanat a-t-elle été élaborée. Cette politique vise à mettre en œuvre une stratégie de développement de l'artisanat et se donne une vision, à savoir : *«Un secteur bien organisé capable d'assurer, de manière durable à l'horizon 2030, la prospérité des artisans individuels ou regroupés, des entreprises artisanales, compétitifs sur la scène internationale, respectueux de l'environnement, bénéficiant des mesures d'accompagnement adaptées et contribuant notablement par leurs productions à la valorisation du patrimoine national, à la croissance de l'économie nationale, au bien-être social de l'artisan togolais, dans un environnement de stabilité politique et de paix».*

L'objectif poursuivi dans le cadre de la politique du développement de l'artisanat, est de mettre en place un secteur viable, compétitif, capable à la fois, de répondre à la demande des consommateurs locaux, de conquérir le marché sous-régional, régional et international et partant contribuer de manière soutenue à la croissance économique nationale par la réduction de la pauvreté. A cet effet, quatre orientations stratégiques ont été déclinées, à savoir : (i) le renforcement du cadre légal, réglementaire et institutionnel ; (ii) l'amélioration des qualifications professionnelles des artisans ; (iii) le développement des mécanismes de financement appropriés ; (iv) le développement d'un mécanisme approprié de protection sociale.

#### **2.2.2.3. Financement du secteur de l'artisanat**

Les sources possibles de financement du secteur artisanal sont le budget de l'Etat, les partenaires locaux (Banques et Institutions de Micro-finances, la CECA par exemple) et les partenaires internationaux bilatéraux et multilatéraux.

S'agissant du financement externe, la mobilisation pourrait se faire à travers la sensibilisation de tous les partenaires opérant dans le secteur et par l'organisation des tables rondes des financiers, auxquelles prendraient part les PTF, notamment le PNUD, le FENU, la Banque Mondiale, la BAD, la BOAD, la BID, l'UEMOA, l'AFD, le Comité de Coordination pour le Développement et la Promotion de l'Artisanat Africain (CODEPA), les Banques commerciales, etc.

Par ailleurs, la priorité serait accordée surtout aux dons pour la création des lignes de crédits destinées à l'alimentation des fonds de garantie des crédits pour les artisans. Dans cette perspective des actions seront menées pour redynamiser et renforcer les relations de partenariat entre le Togo et les pays amis intervenant dans le secteur de l'artisanat.

### **2.2.3. Secteur de l'industrie**

#### **2.2.3.1. Atouts, potentialités et performances**

Le Togo dispose d'énormes potentialités pour développer son secteur industriel. Il s'agit, entre autres, de :

- **l'existence de ressources agricoles et agropastorales** : le Togo est un pays essentiellement agricole avec un climat tropical chaud propice à l'exploitation d'importantes cultures vivrières qui peuvent faire l'objet de transformation industrielle. Les productions de cultures de rente telles que le café, le cacao, le coton et le karité, constituent des ressources à prendre sérieusement en considération dans la densification et la diversification du tissu industriel. En ce qui concerne l'élevage, les disponibilités nationales en productions animales et halieutiques même peu importantes peuvent être transformées par des unités de petite taille, auxquelles s'ajoutent un important cheptel de bovins / ovins, de caprins et une centaine de fermes avicoles ;
- **l'existence des ressources du sous-sol** : le sous-sol togolais regorge d'importants gisements de mines (phosphate, calcaire, fer, barytine, dolomites cristallines, argiles industrielles, sable à verre, manganèse, bauxite et pierres ornementales). Il convient de préciser que les réserves de phosphates du Togo comptent parmi les dix plus importantes du monde en termes de volume. Leur qualité, leur faible profondeur et la proximité de l'océan les rendent particulièrement compétitifs. Les gisements de calcaire, matière première essentielle à la production de clinker et de ciment, confèrent au Togo, un avantage comparatif de plus dans la sous-région ;
- **l'implantation d'une Zone Franche togolaise** : elle offre d'énormes atouts pour le secteur industriel, notamment, un régime fiscal et douanier très avantageux ainsi qu'une politique salariale compétitive pour une main d'œuvre disciplinée disposant d'un bon niveau d'enseignement général et d'une productivité considérée comme satisfaisante par les employeurs ;
- **l'existence d'un Port Autonome** : le Port autonome de Lomé, le seul port en eau profonde sur la côte ouest africaine, constitue non seulement un atout non négligeable à la fois pour l'importation des équipements et matières premières et consommables pour la jeune industrie mais aussi pour l'exportation des produits industriels d'origine togolaise ;
- **la disponibilité en main d'œuvre** : la population togolaise étant jeune, elle constitue un atout privilégié du pays en matière de développement, si cette jeunesse est bien formée et encadrée.

En ce qui concerne les opportunités que le Togo peut saisir pour promouvoir son développement industriel, il convient de noter l'appartenance du Togo à des ensembles sous-régionaux et l'existence d'organisations dédiées à la promotion du secteur industriel.

En effet, l'appartenance du Togo à des ensembles sous-régionaux tels que la CEDEAO et l'UEMOA constitue un facteur d'élargissement du marché. Par ailleurs, les accords internationaux d'investissement auxquels le Togo fait partie ainsi que le Système Généralisé de Préférences (SGP) de l'Union Européenne, l'African Growth Opportunity Act (AGOA) des USA, les Accords de Partenariat Economique et de Développement avec la CEDEAO, etc. constituent de réelles opportunités à saisir pour impulser le développement de l'industrie togolaise.

En outre, l'existence d'une Chambre de commerce et d'industrie (CCIT) et des organisations dédiées à la promotion du secteur industriel telles que la Société d'Administration de la Zone Franche (SAZOF), l'Association des Grandes Entreprises du Togo (AGET), le Groupement Togolais des Petites et Moyennes entreprises (GTPME), le Conseil National du Patronat (CNP), l'Association des Sociétés de Zone Franche (ASOZOF) constitue de réelles opportunités.

#### **2.2.3.2. Politiques et programmes du secteur de l'industrie**

Le développement de l'industrie constitue un facteur essentiel en matière de politique nationale de l'emploi. La nouvelle politique industrielle du Togo est porteuse de perspectives de création d'emplois en ce sens que ses principes directeurs mettent l'accent sur:

(i) la densification qui implique tout d'abord la sensibilisation à la culture entrepreneuriale en général et particulièrement la culture industrielle et l'esprit d'entreprise, la création d'une centaine de PME/PMI dans des secteurs aussi divers que l'agro-industrie, le sous-secteur minier, les activités de services telles que le tourisme, le transport, la télécommunication, et les activités de soutien à l'industrie (emballages, sous-traitance) et enfin l'appui – accompagnement des porteurs de projets de création ou de projets de développement d'entreprises industrielles existantes. Ce qui suppose la mise en place d'instruments dynamiques d'assistance aux PME dans le processus de création et de développement de projets d'entreprises.

(ii) la valorisation des produits locaux qui implique l'identification de nouveaux créneaux porteurs basés sur la transformation rationnelle des ressources agricoles, avicoles, sylvicoles, pastorales, halieutiques, minières et énergétiques. Cette valorisation passe par l'encouragement à la création de nouvelles unités industrielles basées sur la transformation sur place des matières premières agricoles telles que les céréales, les fruits, les légumes, les féculents, le café, le cacao, les fleurs et autres plantes aromatiques et des matières premières minières telles que le phosphate, le clinker, le fer, etc., en produits finis ou semi-finis.

(iii) la compétitivité basée sur l'aptitude des PME/PMI togolaises à améliorer leur productivité tout en minorant le coût de revient des produits finis afin d'affronter la concurrence des pays étrangers.

Outre les mesures à mettre en place dans le cadre des principes directeurs de la nouvelle politique industrielle, d'autres dispositions doivent être prises pour promouvoir le développement du secteur industriel et favoriser la création d'emplois pour les jeunes. Il s'agit de :

- la mise en œuvre du nouveau code des investissements et l'appui à l'opérationnalisation de l'Agence de la Promotion des Investissements et de la Zone Franche (API ZF).
- la dynamisation de la zone franche, à travers notamment :
  - ✓ la mise en application de la loi révisée portant statut de zone franche ;
  - ✓ l'alignement du système d'incitations fiscales sur l'objectif de création d'emplois ;
  - ✓ la poursuite des réflexions en vue du développement des programmes et projets pour les jeunes ;
  - ✓ l'étude, l'adoption et la mise en œuvre de mécanismes de financement adaptés aux besoins et à l'élimination des contraintes et menaces qu'éprouvent les opérateurs industriels ;
  - ✓ l'élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de promotion des investissements directs étrangers et nationaux.

#### **2.2.3.3. Financement du secteur de l'industrie**

Les différentes sources actuelles et potentielles de financement des programmes et projets de promotion du secteur industriel au Togo sont :



- L'ONUDI (Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel) dans sa nouvelle vision pour le développement industriel au Togo concentre ses appuis financiers pour :
  - ✓ Réduire la pauvreté par le biais d'activités productives (PME) ;
  - ✓ Elaborer des politiques industrielles et fournir des services d'aide industrielle ;
  - ✓ Améliorer le rendement énergétique industriel et enfin
  - ✓ Contribuer au renforcement des capacités commerciales.
- La CNUCED intervient dans le cadre du projet de régulation qui consiste à la mise en place et à la gestion d'une base de données sur toutes les formalités et procédures d'installation d'entreprises au Togo. Il vise l'amélioration du climat des affaires par l'information en ligne, la transparence, la lutte contre les tracasseries administratives et la corruption.
- La Banque Mondiale intervient pour les 5 années à venir dans le cadre du « Projet d'Appui au Développement du Secteur privé (PADSP) pour un montant de 6 milliards de F CFA, don de l'IDA au Togo. Les trois composantes du PADSP sont :
  - ✓ Appui à l'amélioration du climat des investissements ;
  - ✓ Appui au développement de l'entrepreneuriat et enfin
  - ✓ Appui au repositionnement de la nouvelle Zone franche.

**Tableau N°2 : Données sur les entreprises du secteur douanier**

Désignation	2009	2010
Nombre d'entreprises en activité	29	30
Nombre d'emplois togolais	2 296	2 675
Nombre d'expatriés	-	-
Investissements cumulés (F CFA)	9 135,23	12 958,61
Chiffre d'affaires (F CFA)	200 712,56	200 559,61
Exportations (F CFA)	77 194,91	82 651,59
Masse salariale totale (F CFA)	4 278,90	4 889,95
dont - Togolais	4 278,90	4 889,95
- Expatriés	-	-

**Source** : Direction de l'Industrie

**Tableau N°3 : Données statistiques des entreprises de la zone franche**

Désignation	2009	2010	2011
Nombre d'entreprises en activité	57	62	64
Nombre d'entreprises en cours d'installation	32	27	34
<b>Nombre d'emplois togolais</b>	<b>9 087</b>	<b>10 516</b>	<b>11 283</b>
Nombre d'expatriés	337	329	320
Investissements cumulés (En M de F CFA)	126 378	145 946,014	167 837,916
Chiffre d'affaires (En millions de F CFA)	171 076,118	191 822,018	214 457
Exportations (En millions de F CFA)	158 157,102	174 048,286	193 011,314
Masse salariale (En millions de F CFA)	6 337,934	6 754,790	7 227,625
Nombre d'entreprises fermées	12	15	3

**Source** : SAZOF, 2011

## **2.2.4. Secteur des mines**

### **2.2.4.1. Atouts, potentialités et performances**

Le sous-sol togolais renferme des minéraux forts intéressants commercialement dont les phosphates, le calcaire, le marbre, le fer, la bauxite, la dolomite, l'attapulgite, etc. Ces ressources constituent des produits d'exploitation à l'échelle industrielle. Il existe aussi du grès quartzeux, du granite et diverses roches qui offrent un potentiel d'exploitation de pierres brutes dites "ornementales".

Au Togo, cinq (05) principales sociétés interviennent dans le secteur minier ; la Société Nouvelle des Phosphates du Togo (SNPT) pour l'extraction des phosphates, le West African Cement (WACEM) pour l'extraction du calcaire et sa transformation en clinker, les Ciments du Togo (CIMTOGO), Fortia et le MM. Mining pour le fer de Bandjéli.

Au titre de l'année 2010, les productions de phosphate et de clinker sont respectivement de 0,7 millions de tonnes et 1,2 millions de tonnes. Les exportations de phosphates s'élèvent à 26,8 milliards de FCFA et celles de clinker à 48,9 milliards de FCFA, soit un total de 75,7 milliards de FCFA. Ainsi, les industries extractives (phosphates, calcaire et autres) ont contribué pour 40 % à la croissance du PIB du pays, soit respectivement 10%, 20% et 10% pour les phosphates, le clinker et les autres.

Outre ces atouts, d'importantes opportunités s'offrent au pays. Il s'agit, entre autres, de, (i) la possibilité de transformation sur place des phosphates en engrais et en acide phosphorique ; (ii) la hausse tendancielle du prix du phosphate, passant de 60 à 450 dollars la tonne.

Le gisement de fer dont les réserves sont estimées à 500 millions de tonnes est situé géographiquement dans le centre du pays, à environ 450 km de Lomé où se trouve le port. Il est exploité depuis 2010 par la M.M Mining. La production qui a commencé modérément devrait atteindre rapidement un million de tonnes par an.

L'existence d'un cadre réglementaire très incitatif à travers un code minier favorable à la recherche et à l'exploitation minière, l'adhésion de l'Etat togolais à l'Initiative pour la Transparence dans l'Industrie Extractive (ITIE), l'exploitation en cours du fer par la société indienne M.M Mining, constituent des opportunités de relance du secteur minier et de création d'emplois.

### **2.2.4.2. Politiques et programmes du secteur des mines**

L'exploitation des mines constitue l'un des secteurs à fort potentiel de croissance et le gouvernement s'est engagé pour les cinq prochaines années, à développer ce secteur.

Pour l'ensemble du secteur des mines, les efforts se focaliseront sur, (i) la poursuite de la restructuration des unités industrielles parapubliques, notamment, la Société Nouvelle des Phosphates du Togo (SNPT) ; (ii) la mise en exploitation du site de phosphate carbonaté par l'acquisition des équipements et des installations en vue de l'augmentation et de la diversification de la production de phosphates ; (iii) la construction d'une usine d'acide phosphorique et d'engrais phosphaté ; (iv) la poursuite de la recherche de nouveaux sites d'exploitations minières (pétrole, fer, or, diamant, gaz, etc.) ; (v) la modernisation et le renforcement des investissements au niveau des deux unités de ciment (WACEM et CIMTOGO) en vue d'éviter des ruptures momentanées de ce produit ; (vi) une étude des potentialités minières du Togo ; (vii) l'amélioration de la rationalisation de la production du clinker et du ciment (concession des mines, modalités de production et d'exportation, ...) ; (viii) le soutien à la production du fer par l'amélioration des infrastructures de transport, notamment ferroviaires et portuaires ; (ix) la mise en application effective de l'Initiative pour la Transparence dans l'Industrie Extractive (ITIE) à laquelle le Togo a adhéré.

### **2.2.4.3. Financement du secteur des mines**

Les programmes et actions entrepris par le Gouvernement dans le secteur des mines sont essentiellement financés par le budget de l'Etat et les partenaires traditionnels dans le cadre des Accords bilatéraux (Chine, Inde, France) et multilatéraux (BOAD, BIDC, Banque Mondiale, BADEA, PNUD, Union Européenne, etc.).

### **2.2.5. Secteur du commerce**

#### **2.2.5.1. Atouts, potentialités et performances**

Le secteur tertiaire au Togo est très diversifié mais malheureusement pas toujours assez règlementé. Ce secteur est dominé par le commerce de gros et de détail. La paupérisation de la société togolaise et les troubles sociopolitiques récurrents ont tué le dynamisme du commerce togolais qui avait un avantage comparatif dans la sous-région avec le savoir-faire et le dynamisme des acteurs.

Le secteur a basculé graduellement dans le secteur informel et certains leaders comme la SGGG et les Nanas Benz ont disparu privant le Togo de son leadership dans le commerce du tissu et des produits de grandes consommations au profit des pays voisins.

Au Togo, le commerce national est généralement composé de produits importés et le commerce extérieur est dominé par les exportations de produits miniers, manufacturés et agricoles. Il existe également le commerce de transit pour les pays enclavés et le commerce de réexportation par la route ou par la mer. Les femmes jouent un rôle capital dans le commerce et sont présentes dans l'import-export, notamment dans les domaines de l'habillement, de la vente de tissu, des produits alimentaires et du cosmétique. Elles sont très actives dans les échanges commerciaux entre les milieux urbain et rural.

L'analyse du commerce national fait ressortir des forces et des faiblesses inhérentes au pays d'une part et des opportunités et menaces plutôt liées à des facteurs externes d'autre part.

Au nombre des forces, on peut citer, la volonté politique du gouvernement de promouvoir le secteur du commerce ce qui se traduit entre autres, par, (i) des mesures de libéralisation du secteur et d'organisation des métiers du commerce ; (ii) l'existence de structures administratives chargées de promouvoir le commerce ; (iii) l'existence des structures d'appui intervenant dans le domaine du commerce, (iv) l'existence des organisations professionnelles ayant pour mission de promouvoir le commerce intérieur et extérieur (CCIT, Patronat, groupements d'entreprises, associations professionnelles, etc.) ; (v) la participation à des foires organisées dans des pays ciblés par les exportateurs togolais ; (vi) l'organisation de foires au Togo attirant des partenaires commerciaux existants et potentiels du pays ; (vii) la mise en place d'un comité multisectoriel de négociations commerciales ; (viii) l'organisation de séminaires de sensibilisation à l'APE ; (ix) l'existence d'un cadre de concertation public/privé sur les questions de l'environnement des affaires.

Par ailleurs, les efforts engagés par le Gouvernement depuis 2009 ont permis, entre autres, de construire et/ou de réhabiliter des infrastructures destinées au commerce intérieur sur toute l'étendue du territoire, de finaliser l'étude diagnostique sur l'intégration du commerce et de promouvoir les produits togolais à l'étranger.

Pour ce qui concerne les atouts et opportunités recensés dans le secteur, ils portent sur (i) l'existence des politiques de développement et de promotion des différents secteurs concourant au renforcement et à la diversification des activités du commerce intérieur et extérieur au Togo ; (ii) l'existence d'une politique et stratégie de développement du secteur traditionnel de la micro-entreprise ; (iii) la tradition de pays de transit et de réexportation ; (iv) les programmes d'extension et de modernisation du Port autonome et de l'aéroport de Lomé ; (v) les grandes

possibilités de réduire la bureaucratie et d'améliorer la performance des circuits commerciaux et (vi) l'appartenance du Togo à des ensembles sous-régionaux, etc. Toutes ces dispositions et facteurs constituent de réelles opportunités à saisir pour impulser le développement du secteur commercial et d'auto emploi des jeunes.

#### **2.2.5.2. Politiques et programmes du secteur du commerce**

Les grandes orientations du secteur visent la mise en place d'un dispositif juridique, institutionnel et opérationnel permettant aux activités de distribution, d'importation et d'exportation de répondre aux besoins des consommateurs et de contribuer à la compétitivité des entreprises et à la réduction de la pauvreté.

Pour y parvenir, les mesures essentielles ci-après ont été retenues, (i) l'adoption de la nouvelle politique de relance de l'investissement et de la diversification des activités avec un accent sur l'exploitation de différentes opportunités offertes tant sur le plan national que sur le plan international ; (ii) la poursuite des réformes juridiques et institutionnelles, conformément aux engagements internationaux et régionaux du Togo, en l'occurrence l'OMC ; (iii) le développement des compétences publiques et privées afin de disposer des ressources humaines suffisantes capables de mettre en œuvre la nouvelle politique ; (iv) la mise en place des mécanismes financiers souples et accessibles aux opérateurs du commerce; (v) le renforcement de l'utilisation des TIC et la mise en place d'un système d'information et d'intelligence économique accessible aux opérateurs.

#### **2.2.5.3. Financement du secteur du commerce**

Pour la mise en œuvre des différents programmes et actions de promotion du secteur du commerce, le Togo bénéficie de l'appui financier et technique des partenaires tels que CNUCED, OMC, FMI, CCI, PNUD et Banque Mondiale particulièrement dans le cadre du programme d'Assistance Technique Liée au Commerce (ATLC) et du Projet d'Appui au Développement du Secteur privé (PADSP).

### **2.2.6. Secteur du tourisme**

#### **2.2.6.1. Atouts, potentialités et performances du secteur**

Créateur d'emplois et générateur de devises étrangères, le tourisme togolais dispose d'un important patrimoine qui intègre les composantes naturelles, culturelles, historiques et une tradition hospitalière.

Sous l'effet conjugué de plusieurs actions notamment, la mise en œuvre de la stratégie de promotion de la destination Togo et la confiance retrouvée en l'économie togolaise, de nombreux touristes en provenance des pays tels que la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Italie ont renoué avec la destination Togo en 2010. Ainsi, le nombre de touristes est passé de 87 587 en 2008 à 278 705 en 2010 soit une augmentation de 218%, pour un parc hôtelier, estimé à 500 hôtels toutes catégories confondues et employant environ 2 000 personnes.

Le secteur du tourisme offre beaucoup d'opportunités d'affaires et d'investissement. Ceci est perçu à travers l'installation de plusieurs groupes hôteliers dans le secteur (Groupe Accor, groupe Eda Oba et groupe espagnol PEFACO Hôtels).

Au titre des conditions favorables pour le développement du tourisme, il existe une volonté politique de développement du secteur qui se traduit par l'existence d'un document de politique nationale du tourisme, de certains textes juridiques et la mise en place des structures d'encadrement et de gestion du secteur.

En ce qui concerne les atouts et opportunités pour le développement touristique, on note, (i) la diversité des potentialités liées à la nature (relief, faune, flore et littoral), à l'histoire et à la

culture (monuments, musées, artisanat, musique, folklore,); (ii) l'existence des institutions étatiques et privées en matière touristique et l'engagement des intervenants à relever le secteur ; (iii) le regroupement associatif des opérateurs privés ; (iv) la fidélité observée dans la clientèle touristique diversifiée ; (v) l'accueil et l'hospitalité des populations togolaises ; (vi) l'existence de deux (02) aéroports de classe internationale et d'un port en eau profonde ; (vii) la privatisation en cours de nombreux hôtels d'Etat offrant aux investisseurs des opportunités d'affaires ; (viii) l'implication des populations locales à la mise en œuvre d'une politique durable d'aménagement, de protection et de valorisation des sites et du patrimoine culturel.

#### **2.2.6.2. Politiques et programmes du secteur du tourisme**

Dans ce domaine, l'objectif est d'accroître la contribution du secteur au développement socio-économique national. Dans ce sens, les mesures retenues portent sur la recherche et la mobilisation du financement pour la mise en œuvre de la politique touristique nationale et du plan d'actions, à travers :

(i) le renforcement des capacités institutionnelles et juridiques de l'Administration nationale du tourisme ainsi que l'actualisation et la mise en œuvre des textes réglementant le secteur ; (ii) la promotion d'un tourisme durable respectueux des équilibres naturels et du cadre de vie ; (iii) l'intégration de la dimension communication et commercialisation adéquates pour la consolidation des marchés actuels et la conquête de nouveaux marchés ; (vi) la poursuite de la privatisation des hôtels parapublics ; (vii) le recensement, la réhabilitation et l'animation des sites touristiques ; (x) la définition d'une stratégie d'intervention à moyen et long termes dans les domaines pertinents, notamment l'aménagement des sites, la formation, la promotion, l'animation et le transport aérien ; (xi) l'amélioration du système de production des données statistiques et le renforcement de la promotion du tourisme interne ; (xv) la recherche de financement et la mise en œuvre d'un plan de développement et d'aménagement touristique ; (xvi) la diversification des moyens d'hébergement appliquée aux normes internationales et une reconstitution réelle de l'image touristique du pays ; (xvii) la promotion d'emplois permanents pour les jeunes dans les zones touristiques, en l'occurrence, les guides touristiques, vente de produits d'arts etc. ; (xviii) la promotion du secteur touristique à travers la production et la mise à la disposition des ambassades des prospectus et des affiches de publicité et des documentaires sur les potentiels touristiques togolais ; (xxii) la sensibilisation des collectivités locales au développement du tourisme chez l'habitant ; (xix) la création d'un cadre incitatif à travers un Code des Investissements touristiques permettant au secteur privé de développer une industrie hôtelière tout autour des sites touristiques ; (xx) le recensement des nouveaux tours opérateurs et l'appui financier pour leur redynamisation.

#### **2.2.6.3. Financement du secteur du tourisme**

Les sources possibles de financement du secteur du tourisme sont le budget de l'Etat et les partenaires internationaux bilatéraux et multilatéraux).

S'agissant du financement externe pour la relance du tourisme, la mobilisation se fera à travers la sensibilisation de tous les partenaires opérant dans le secteur et par l'organisation des tables rondes des financiers, auxquelles prendront part les PTF, notamment le PNUD, l'AFD, les chaînes hôtelières et les Tours Opérateurs.

En définitive, dans le but de tirer un meilleur profit des énormes potentialités dont regorgent les différents secteurs porteurs de croissance et de permettre au secteur privé d'offrir des opportunités d'emplois particulièrement aux jeunes, d'importantes réformes ont été entreprises ces trois dernières années par le Gouvernement en vue de l'amélioration de l'environnement des affaires.

### **2.2.7. Mécanismes juridique, institutionnel et réglementaire de renforcement des capacités de création d'emploi du secteur privé**

L'ensemble des conditions légales, réglementaires, administratives et institutionnelles qui régissent les activités du secteur privé, constitue l'environnement des affaires pour les investisseurs désireux de s'installer dans un pays. Pour permettre aux Gouvernements de comparer l'environnement des affaires dans leur pays et identifier les réformes nécessaires, le Groupe de la Banque Mondiale a développé un mécanisme d'évaluation des réformes réglementaires à travers le monde, dénommé « Doing Business ».

De l'examen de la position du Togo dans le classement de Doing Business 2011, par rapport aux pays de l'Afrique sub-saharienne et de l'OCDE en matière de facilitation des affaires, il en résulte que les autres pays ont un cadre plus attrayant que le Togo pour l'investisseur désireux de s'implanter en région UEMOA. Seule la zone franche qui accorde les facilités fiscales ad hoc attire les investisseurs avec un taux d'implantation d'entreprises relativement élevé, ce qui démontre tout l'intérêt que les investisseurs accordent à la position géographique du Togo.

C'est pourquoi, l'amélioration de l'environnement des affaires est devenue l'un des objectifs stratégiques que le Togo s'est fixé dans le cadre de sa politique de l'emploi en vue de renforcer les capacités du secteur privé en matière de création d'emplois. Dans cette perspective, le Togo s'est engagé à (i) améliorer le cadre global des affaires ; (ii) dynamiser la zone franche industrielle; (iii) améliorer le dispositif de promotion et d'appui au secteur privé. Le Gouvernement s'est également engagé à améliorer les conditions pour l'émergence de l'entrepreneuriat de développement, à réduire le coût du crédit et à améliorer l'accès au financement.

Concrètement, la restructuration du Centre de formalité des entreprises (CFE) participe de cette ambition d'amélioration du cadre des affaires. Au plan réglementaire, le Gouvernement a pris des mesures incitatives pour réduire les procédures, délais et frais de création d'entreprise (décret du 7 mars 2012). Ainsi, les contraintes qui pèsent encore sur l'efficacité du CFE sont en passe d'être levées pour réduire sensiblement le délai moyen de création d'entreprises.

Les formalités de création des entreprises passent de 9 à 3 et sont : (i) l'immatriculation au registre du commerce et au crédit immobilier, (ii) la déclaration unique d'existence à la Direction Générale des Impôts, et (iii) l'inscription à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. La conséquence de ces mesures est que la création d'entreprise s'est dynamisée au cours des cinq dernières années. Selon les responsables du Centre de Formalités des Entreprises (CFE), « *en 2006 on a enregistré 207 créations d'entreprises, en 2007 ce chiffre a été porté à 447 et en 2008 il a atteint 751. Mais depuis 2009, on enregistre environ 4000 nouvelles entreprises par an* ». Ce sont surtout les charges fiscales et les délais qui constituaient les principaux goulots d'étranglement pour la création d'entreprises au Togo. Ces charges qui étaient de 143 000 FCFA pour les personnes physiques (entreprises individuelles ou établissements) et 187 000 FCFA pour les personnes morales (sociétés) sont passées respectivement à 69 400 FCFA et 102 250 FCFA en 2009 puis en mars 2012 à 34 400 FCFA et 61 250 FCFA. Le délai aussi a été réduit du fait des simplifications administratives à 5 jours maximum. Toutes ces mesures expliquent les résultats obtenus au cours des dernières années en termes de création d'entreprises. La preuve en a d'ailleurs été donnée avec les Journées Portes Ouvertes (JPO) organisées par le Ministère du Commerce en Juin 2012, JPO au cours desquelles la possibilité a été donnée aux jeunes de créer leurs entreprises en une journée en payant seulement 14 000 CFA. Les résultats ont été édifiants : en deux (02) jours, on a pu enregistrer environ 300 créations d'entreprises. Les fiscaux constituent donc un problème majeur comme à eu à le souligner d'ailleurs la responsable juridique du Patronat : « *ce sont les impôts qui tuent les entreprises au Togo* ».

Par ailleurs, d'autres mesures ont été prises pour accompagner le secteur privé et lui permettre de jouer son rôle de moteur de la croissance. Elles ont porté notamment sur la mise en place progressive des mécanismes de garanties bancaires et financières pour appuyer les PME/PMI dans leur recherche de financement à des taux préférentiels, et le renforcement des capacités institutionnelles du secteur de la microfinance. Pour la microfinance, les efforts du Gouvernement se sont poursuivis pour faciliter l'accès au crédit pour les petits producteurs dont la contribution à la croissance est significative. En effet, le taux de pénétration s'est accru (de 19,40 % en 2008 à 27,45 % en 2010), faisant passer le nombre total des bénéficiaires de 621 509 à 823 776, soit une augmentation de 202 267 bénéficiaires.

Par ailleurs, des efforts ont été faits pour rationaliser la fiscalité des entreprises. Dans ce domaine, le Togo s'est aligné sur les autres pays de la sous-région en matière d'Impôt sur les Sociétés (IS) en ramenant l'IS de 37% à 27 % pour les industries et de 40 à 30 % pour les autres sociétés. Par ailleurs, la loi de finances 2010 introduit une possibilité d'amortissement accéléré pour l'investissement qui a pour effet de réduire l'assiette de l'IS et donc son montant. Cependant, certaines dispositions devraient être revues au niveau du Code des Impôts pour faciliter la relance de l'économie et encourager les PME créatrices d'emploi. Il s'agit, par exemple, de la taxe sur les salaires de 7 % qui est contreproductive dans un pays caractérisé par un taux de chômage élevé et qui veut encourager l'emploi.

En ce qui concerne la dynamisation de la zone franche industrielle, il faut rappeler que la zone franche a pour objectif de « *stimuler le développement des activités orientées vers l'exportation, en garantissant aux entreprises opérant sous ce régime les meilleures conditions de compétitivité* ». En effet, au cours des trois dernières années le nombre d'entreprises installées dans la Zone Franche est passé de 57 en 2009 à 64 en 2011 avec un investissement total cumulé de 167,837 milliards de FCFA. Pour ce qui est de la contribution de la Zone Franche à la création d'emplois, 11 283 togolais sont employés par les entreprises de la zone en 2011 pour une masse salariale totale de 7,227 milliards de FCFA. Par ailleurs le cadre juridique de la zone franche a été actualisé par la révision en 2011 de la loi n° 89-14 portant statut de la Zone Franche. Enfin pour répondre au manque de terrains industriels dans la zone portuaire, il est prévu un projet d'aménagement, de viabilisation et de développement de 72 ha du site industriel des 140 ha d'Adétikopé. En outre, la zone franche dispose d'un système de simplification des formalités appelé souvent guichet unique de la SAZOF.

Quant au dispositif de promotion et d'appui au secteur privé, l'environnement institutionnel du secteur privé togolais regorge de nombreux organismes de représentation des opérateurs économiques et d'appui et de promotion des entreprises. Ces structures ont été restructurées et leurs capacités renforcées avec l'appui du gouvernement et des partenaires techniques et financiers en vue de leur permettre de remplir convenablement leurs missions. Il s'agit, entre autres, de (i) la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCIT) ; (ii) les Chambres Régionales d'Agriculture (CRA) ; (iii) les Chambres Régionales de Métiers (CRM) ; (iv) l'Agence Nationale de Promotion et de Garantie du Financement des PME/PMI (ANPGF) ; (v) la Délégation à l'Organisation du Secteur Informel (DOSI) ; (vi) le Conseil National des Chargeurs Togolais (CNCT) ; (vii) le Conseil National du Patronat (CNP) ; (viii) la Société d'Administration de la Zone Franche (SAZOF) ; (ix) le Centre de Développement de l'Entreprise (CDE) ; (x) l'Association des Consultants du Togo (ACT) ; etc.

Outre toutes les actions sus mentionnées prises par le Gouvernement pour promouvoir le développement du secteur privé, d'autres dispositions importantes doivent être prises telles que la réduction du coût des facteurs de production (Eau, électricité, téléphone etc.), l'amélioration et le renforcement des infrastructures de transport (terrestre, maritime et aérien), l'amélioration du cadre financier en vue de son adaptation au financement de toutes les composantes du secteur privé togolais (grandes entreprises, PME/PMI, secteur informel).

Précisément pour ce qui concerne l'emploi des jeunes, il faudra envisager des mesures incitatives en faveur des meilleures entreprises qui recrutent, une exonération fiscale sur les deux premières années des jeunes qui créent leurs entreprises etc.

## **2.2.8. Sources possibles de financement des programmes pour l'emploi des jeunes**

Plusieurs mécanismes sont envisageables pour mobiliser des ressources en faveur de l'emploi des jeunes au Togo (Coalition Nationale pour la Formation et l'emploi des jeunes au Togo, 2012).

### **2.2.8.1. Les mécanismes existants**

La question de l'emploi des jeunes est un problème universel. C'est pourquoi la communauté internationale en a fait une priorité majeure dans les efforts de résorption de la pauvreté à travers le monde entier. Dans ce contexte, de nombreuses opportunités de financement s'offrent pour la mise en œuvre de programmes susceptibles de tirer le chômage et le sous emploi des jeunes vers le bas.

On peut citer entre autres *Le Pacte mondial du SNU qui met l'accent sur l'intérêt de former des partenariats multi acteurs impliquant le secteur privé comme partie prenante dans le processus d'atteinte des OMD et d'exercice de la responsabilité civile des entreprises*. Ce pacte encourage en outre diverses initiatives pouvant impliquer le secteur privé et le secteur public en particulier pour la mise en place de programmes de développement.

*L'initiative conjointe UA/CEA/BAD/OIT/ pour la promotion de l'emploi des jeunes en Afrique* n'est pas à négliger. Le Togo ayant été élu pays pilote à cette initiative, il convient de tout mettre en œuvre pour en tirer le plus grand bénéfice possible, étant entendu que cette initiative met l'accent sur trois axes à savoir : (i) la mobilisation des ressources financières, (ii) le renforcement des capacités de pilotage, notamment de maîtrise du système d'information du marché du travail, et (iii) l'exploitation du potentiel d'emplois de qualité de l'économie informelle en Afrique.

*Le réseau emploi des jeunes et secteur privé de l'Afrique de l'Ouest (YEN WA)* constitue aussi une opportunité majeure. L'initiative est fondée sur le partenariat public/privé (PPP) et compte investir quatre domaines à savoir : (i) l'encouragement et l'accompagnement des jeunes dans la création et le développement de leurs entreprises (ii) la création de partenariats avec les institutions d'enseignement et de formation (iii) l'implication des entreprises privées dans la formation professionnelle spécialisée (iv) la préparation et l'intégration des jeunes diplômés dans des foires de recrutement et des stages d'entreprises.

*Il faut aussi souligner les opportunités d'emplois et de financement offertes par l'Initiative « Emplois Verts »* lancée conjointement (2008) par l'OIT, le PNUE et l'OIE, et qui vise à encourager les Etats et leurs partenaires économiques et sociaux à s'engager dans l'exploitation du potentiel de travail décent aligné sur les objectifs et les politiques en matière d'environnement. L'appui à la constitution d'un bassin de compétences en vue d'ouvrir ce potentiel d'emplois est le principal axe de cette initiative internationale.

A ces initiatives, s'ajoutent celles en cours dans le SNU : le mécanisme de développement propre (MDP) ou les fonds du GEF (Global Environment Facility), et les nouvelles ressources rendues disponibles par le Fonds Vert pour appuyer les efforts d'adaptation aux changements climatiques.



### **2.2.8.2. Nouvelles sources potentielles de financement innovant**

#### **- Les fondations internationales du secteur privé**

Aujourd'hui avec l'essor grandissant du concept de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), s'ouvrent de réelles opportunités de financement de programmes en faveur des jeunes.

Différentes formes d'intervention impliquant le secteur privé dans le financement de l'emploi ont vu le jour ces dernières années à travers : (i) les fondations créées par de grandes multinationales pour soutenir les actions de développement (Fondation Bill et Melinda Gates, Microsoft, avec le PNUD dans l'initiative Plateforme multifonctionnelle (PTFM)<sup>3</sup>, (ii) Fondation « Étudiants vers l'Entreprise » en soutien à l'insertion des jeunes diplômés dans des pays africains ou (iii) le réseau Fondation *Africa Grantmaker's Activities Group* (AGAG) en faveur de l'élargissement des opportunités de financement pour l'Afrique.

Il s'agira de sensibiliser davantage les entreprises multinationales et nationales à s'engager de plus en plus dans la voie d'entreprises citoyennes et attachées aux valeurs sociétales.

#### **- La mise à contribution de la diaspora : une source potentielle de financement des programmes de jeunes**

Estimée à plus d'un million de personnes, la diaspora togolaise contribuerait, par les transferts de fonds, à hauteur de 10% du PIB (Rapports BCEAO). La mobilisation organisée de ces ressources (en 2010, le montant des transferts opérés par la diaspora est de 154 milliards F.Cfa, dont moins de 10% en investissement), pourrait être une source de financement appréciable en vue de stimuler le système de financement décentralisé en appui à l'entrepreneuriat local des jeunes. A cet égard, il faut noter avec intérêt le processus en cours avec le programme diaspora visant : (i) la mise en place de mécanismes de mobilisation des compétences scientifiques et techniques de la diaspora, (ii) l'optimisation de leur contribution à l'investissement privé, (iii) l'optimisation des transferts de fonds, (iv) la promotion d'initiatives en faveur du développement local. Ainsi un partenariat actif entre la diaspora, les entreprises et la coopération internationale pourrait, en cofinancement, initier d'importants programmes locaux de création de richesses et de génération d'emplois.

#### **- Des financements indexés sur des taxes spéciales**

De plus en plus, de nouvelles taxes indexées sur des produits dont l'abus est nocif à la santé (tabac, alcool...etc.) à l'écologie (matériel de luxe à forte émission de gaz CO<sub>2</sub>), sont prélevées et affectées à des actions de développement. On pourrait envisager une taxe spéciale sur chaque voiture dédouanée, sur chaque paquet de ciment exporté, sur chaque bouteille de bière vendue, etc. C'est aussi le cas de la taxe spécifique sur les transferts de fonds. La mobilisation des fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes pourrait s'adosser sur de telles sources, en rapport avec les administrations en charge de la fiscalité nationale.

### **2.3. Résultats des enquêtes précédentes**

Les études précédentes, notamment les enquêtes QUIBB ont permis de déterminer d'importants indicateurs de l'emploi au Togo, notamment les indicateurs relatifs à la situation des populations par rapport à l'emploi, leur statut dans l'emploi, leur répartition selon les secteurs et branche d'activité, les modes de rémunération, la situation du chômage et du sous-emploi.

A défaut d'un système organisé d'information sur le marché du travail, les enquêtes QUIBB et les études sur le profil de la pauvreté constituent les principales sources de données sur le

---

<sup>3</sup> Initiative qui a bénéficié aux pays suivants : Sénégal, Mali, Burkina Faso et Ghana pour environ 10 millions dollars US.

chômage et l'emploi au Togo. Ces travaux permettent de ressortir les principales caractéristiques de la population en âge de travailler.

### **2.3.1. La situation par rapport l'emploi**

#### **2.3.1.1. Le taux d'activité**

Au Togo, la grande majorité de la population travaille. En effet, l'enquête QUIBB 2006 a révélé qu'au sein de la population active, environ 4/5 (soit 78,8%) des personnes en âge de travailler (15 ans et plus) exercent une activité contre 21,2% qui ne travaillent pas. Ces derniers sont essentiellement des inactifs constitués d'élèves et étudiants ainsi que de retraités (18%) et un faible taux de chômeurs (3,2%). Selon cette même enquête, le chômage touche plus les couches les plus jeunes (15-29 ans), et surtout les femmes de cette catégorie d'âge. Il est de 4,7% pour les jeunes femmes contre (4,2%) pour les jeunes hommes.

Cinq années plus tard, ces données connaissent une certaine évolution. En effet, l'enquête QUIBB de 2011 montre que la population en âge de travailler est constituée de 75,3% d'actifs occupés (soit 2,5% de moins) et 24,7% de personnes qui ne travaillent pas. Parmi les actifs occupés, 69,8% sont occupés à plein temps et 30,2% à temps partiel. Les chômeurs représentent 10,9% des personnes qui ne travaillent pas, soit 2,7% de la population en âge de travailler.

La répartition selon le milieu de résidence montre que le milieu rural est dominé par un taux élevé d'employés (64,1% contre 49,7% dans le milieu urbain). La tendance est la même en ce qui concerne les sous-emplois. Le milieu rural présente un taux de sous-emploi (21,7%) légèrement supérieur à celui du milieu urbain, soit 16,1% (QUIBB, 2006). L'enquête QUIBB 2011 confirme ces tendances et indique pour sa part que la proportion d'actifs occupés est de 64,8% en milieu urbain contre 83,5% en milieu rural. La proportion de chômage en milieu urbain est 4,2% contre 1,5% en milieu rural. Il est à noter que la proportion des inactifs en milieu urbain (31,0%) est plus élevée qu'en milieu rural (14,9%).

Mais l'analyse des données existantes montre que la situation de l'emploi est corrélée avec le milieu de résidence, en précisement avec les régions administratives.

Selon l'enquête QUIBB 2011, les régions des Savanes (90,8%), de la Kara (87,3%), des Plateaux (80,9%) et de la Centrale (79,6%) présentent des proportions d'actifs occupés supérieures à la moyenne nationale (75,3%) à l'exception de la région Maritime (68,9%) et de Lomé (61%).

Par ailleurs, les résultats de cette enquête ont révélé que le taux d'activité baisse au fur et à mesure que le niveau d'instruction augmente. En effet, il est de 84,3% pour les non instruits, 80,9% pour ceux qui ont un niveau primaire, 67,3% pour le secondaire et 55,7% pour le supérieur.

#### **2.3.1.2. Taux de chômage et de sous-emploi**

Selon les données de l'enquête auprès des ménages de 2011, le taux de chômage est de 6.5%. Mais ce taux ne reflète que partiellement le manque de travail décent. La plupart des personnes actives n'ayant pas un emploi formel et régulier sont occupées dans des activités de survie, à faible productivité dans le secteur informel. En 2011, ces personnes sous-employées représentaient 29,3% de la population active selon la même source.

**Tableau N°4 : Taux de chômage et de sous-emploi selon le milieu de l'habitat**

Milieu de l'habitat	2006			2011		
	Taux de chômage	Taux de sous-emploi	Ensemble	Taux de chômage	Taux de sous-emploi	Ensemble
Urbain	14,3%	24,2%	38,5%	9,7%	19,2%	28,9%
Rural	2,9%	27,0%	29,9%	2,8%	26,9%	29,7%
15-35 ans	9,0%	25,5%	34,5%	8,1%	20,5%	28,6%
Total	6,8%	26,1%	32,9%	6,5%	22,8%	29,3%

**Sources** DGSCN : chiffres tirés des enquêtes sur la pauvreté de 2006 et 2011

Ces données confirment en partie celles que révèlent les enquêtes QUIBB (2006 et 2011).

#### **2.3.1.2.1. Caractéristiques du chômage**

Le chômage des jeunes reste l'un des problèmes majeurs de la société togolaise. L'étude sur le profil de la pauvreté montre qu'en 2006 le taux de chômage était de 6,8% pour l'ensemble de la population et de 9,0% pour les jeunes de 15-35 ans. En 2011, cette étude révèle une certaine baisse desdits taux et établit le taux de chômage à 6,5% pour l'ensemble de la population et de 8,1% pour les jeunes.

Selon l'enquête QUIBB 2011, le chômage touche 2,7% de la population potentiellement active. Le niveau du taux de chômage de l'ensemble du pays cache de grandes disparités entre les milieux de résidence. Le niveau du taux de chômage en milieu urbain (4,2%) est presque le triple de celui du milieu rural (1,5%). L'analyse par rapport à la région montre que Lomé compte beaucoup plus de chômeurs. Le taux de chômage y est de 5,7% contre 0,8% pour les Savanes où il est le moins élevé.

Le phénomène touche faiblement les personnes potentiellement actives qui n'ont aucun niveau (1,7%) ou ayant un niveau primaire (2,1%) que ceux qui ont un niveau secondaire (3,3%) ou supérieur (7,2%).

En ce qui concerne le sexe, la proportion de chômeurs est légèrement plus élevée parmi les hommes (3,0%) que les femmes (2,4%). En milieu urbain, 4,2% des hommes sont chômeurs contre 3,7% des femmes. En milieu rural, le taux de chômage est de 1,5% aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

De même, la variation du niveau de chômage semble très peu sensible à l'âge (3,3% pour les 25-64 ans et 3,9% pour les 15-24 ans). Quel que soit l'âge, les hommes sont plus exposés au chômage que les femmes.

#### **2.3.1.2.2. Caractéristiques du sous-emploi**

Le sous-emploi est une caractéristique majeure de l'emploi des jeunes au Togo. Il varie en fonction du sexe, du milieu de résidence, du type d'emploi, du secteur d'activité etc.

Les données de l'enquête sur le profil de la pauvreté indiquent que le taux de sous-emploi était de 26,1% en 2006 et de 22,8% en 2011.

Ces données sont confirmées par l'étude QUIBB de 2011 qui révèle que le niveau de sous-emploi, quoiqu'ayant régressé, reste relativement important dans le pays. Au niveau national, le

taux du sous-emploi est de 22,7%. Selon le sexe, ce taux est presque identique : 23,1% pour les hommes et 22,4% pour les femmes.

Les écarts entre les taux sont importants selon le milieu de résidence, l'âge et la région.

En 2006, 69,5% des personnes sous employées travaillaient à leur propre compte, 19,4%

Par rapport au sexe, les hommes (25,8%) et les femmes (26,2%) du milieu rural sont plus exposés à la situation de sous-emploi que les hommes (19,7%) et les femmes (17,3%) du milieu urbain. Aussi, parmi les femmes, 8,5% des sous-employées sont des permanents, 80,3% sont des indépendants. Les hommes sous-employés permanents représentent 18,1% et les indépendants, 64,4% (QUIBB 2011).

Par rapport aux régions, le niveau de sous-emploi passe d'un maximum de 43,7% enregistré dans la région des Savanes à un minimum de 17,8% observé dans la région des Plateaux.

Par ailleurs, plus le niveau d'instruction est élevé, moins est le phénomène de sous-emploi. En effet, la proportion des travailleurs sous employés est de 27,0% pour les non instruits, 25,8% pour ceux ayant un niveau primaire, 18,5% pour ceux qui ont le niveau secondaire, et 14,0% pour ceux qui ont le niveau supérieur (QUIBB, 2011).

### **2.3.2. Emploi et type d'employeur**

Selon l'enquête QUIBB 2006, les travailleurs qui exercent pour leur propre compte (61,5%) et des apprentis ou aides familiales (28,3%) constituent près de 90% des travailleurs et les 10% restant sont des employés réguliers (7,2%) et les employés à la tâche (3%).

L'enquête QUIBB 2011 révèle une progression du taux des travailleurs indépendants. Elle révèle que ceux qui exercent pour leur propre compte sont 72,3%, soit une augmentation de plus de 10%. La proportion des employés permanents a également cru de 5% et est passé à 15,7% ; celles des saisonniers et des employés à durée déterminée sont respectivement de 6,6% et 5,4%.

Quel que soit le milieu de résidence, la proportion des indépendants est toujours plus importante (77,6% pour le milieu rural et 65,0% pour le milieu urbain) que celle des autres types d'employés. Il en est de même de la répartition selon le sexe (81,3% pour les femmes et 63,1% pour les hommes) selon l'enquête QUIBB 2011.

Au niveau du secteur d'activité, l'enquête QUIBB 2006 indique que, le secteur privé constitue le plus gros employeur du Togo. Il absorbe à lui seul près de 90,3% des emplois. Moins de 10% de travailleurs restant sont repartis entre les ménages employeurs (6,3%), les entreprises d'Etat (1,9%) et le secteur parapublic (1,5%).

Le secteur public emploie plus dans les villes du Togo qu'en milieu rural ; ses emplois concernent 3,2% des travailleurs en milieu urbain contre seulement 1,4% pour le rural. Par contre les ménages ruraux utilisent plus d'actifs que les ménages urbains.

En 2011, on note que les entreprises privées (formelles et informelles) sont toujours les plus grands pourvoyeurs d'emplois et représentent 68,5%. Elles sont suivies par les ménages (22,7%) et la fonction publique (4,2%). Les associations, les groupements et les Organisations Non Gouvernementales (ONG), et les sociétés d'Etat emploient 2%, ceux qui travaillent pour leur propre compte sont une proportion de 68,5% suivies des ménages (22,7%) et la fonction publique (4,2%). A Lomé, 89,9% des personnes occupées sont engagées par les entreprises privées et 5,4% par la fonction publique et les sociétés d'Etat. La proportion des individus employés par les ONG, associations, groupements, ménages et autres est marginale (4,6%). A Kara, les ménages emploient plus que les entreprises privées (58,1% contre 32,3%) alors que dans les Savanes, ils engagent presque autant que les entreprises privées (47,1% contre 47,8%).

Les secteurs public et parapublic sont plus présents à Lomé et dans la Région de la Kara où ils emploient 7,1% de travailleurs à Lomé et 6,3% pour Kara contre moins de 3,0% dans les autres régions. Ces secteurs sont peu présents dans la région des Savanes où ils utilisent seulement près de 1% des travailleurs.

**Tableau N° 5: Répartition de la population selon le principal employeur par milieu de résidence, la région, le sexe et l'âge**

		Principal employeur						
		Fonction publique	Société d'Etat	Entreprise privée	ONG / Association/ groupement	Individu ou ménage	Autre	Total
Milieu	Milieu urbain	5.6	1.8	75.4	1.0	15.0	1.2	100.0
	Milieu rural	3.1	.5	63.3	1.0	28.5	3.6	100.0
Région	Maritime	4.0	1.6	77.9	.7	14.7	1.1	100.0
	Plateaux	3.6	.9	69.2	1.0	16.3	9.0	100.0
	Centrale	5.7	.8	55.8	.8	36.4	.5	100.0
	Kara	6.3	.7	32.3	1.9	58.1	.8	100.0
	Savanes	2.7	.1	47.8	2.0	47.1	.4	100.0
	Lomé	4.1	1.3	89.9	.6	3.6	.4	100.0
Sexe	Homme	6.9	1.7	66.3	1.3	21.6	2.2	100.0
	Femme	1.6	.4	70.7	.7	23.7	2.9	100.0
Tranche d'âge	15-29ans	1.3	.5	66.8	1.2	27.6	2.7	100.0
	30-49ans	5.3	1.3	69.6	1.0	20.3	2.5	100.0
	50-64ans	6.2	1.3	68.7	.7	20.7	2.4	100.0
Ensemble		4.2	1.0	68.5	1.0	22.7	2.6	100.0

**Source : QUIBB, 2011**

### 2.3.3. Branche d'activité

L'enquête QUIBB 2006 a révélé que le groupe de branches agriculture-élevage-pêche regorge du plus grand nombre de travailleurs togolais (57,7%) alors que les résultats de l'enquête QUIB 2011, révèlent que la branche agriculture, élevage et sylviculture emploie plus que les autres branches. Un peu plus du tiers (34,8%) de la population occupée travaille dans cette branche. Le second domaine le plus prolifique en emplois se trouve être le groupe formé du commerce, des réparations, de l'hôtellerie et de la restauration (21,8%). Les proportions de la population dans le commerce, l'administration publique, la santé et l'éducation sont respectivement de 24,8%, 1,5%, 4,5% et 1,4%.

En outre, les résultats issus de l'enquête QUIBB 2011 montrent qu'en milieu rural, plus de la moitié (53,6%) de la population occupée exerce dans l'agriculture, élevage et sylviculture, 17,9% dans le commerce/réparation et 13,8% dans la fabrication ; alors qu'en milieu urbain, le Commerce (33,9%) est l'activité dominante, suivi de l'activité de fabrication (17,3%).

A l'exception de la région Maritime et Lomé, l'activité agricole prédomine dans toutes les régions. Dans les régions des Savanes (68,2%) et des Plateaux (57,8%), plus de la moitié de la population occupée exerce dans l'agriculture. En ce qui concerne Centrale et Kara où l'agriculture occupe 39,9%, le commerce et l'activité de fabrication sont également des branches pourvoyeuses d'emplois. Dans la région maritime et Lomé commune, le commerce occupe respectivement 28,3% et 39,0%.

Les femmes sont plus occupées dans le commerce (37,1%), l'agriculture (30,4%) et la fabrication (20,3%). Les hommes se retrouvent essentiellement dans l'agriculture (39,3%) et le commerce (11,9%). Les branches d'activité telles que pêche, construction et transport semblent être réservées aux hommes.

### **2.3.4. Un taux de dépendance assez élevé**

Le taux assez élevé des jeunes au chômage a pour conséquence logique un fort taux de dépendance de cette couche.

Le taux de dépendance permet d'apprécier la charge de la population non occupée (inactive et chômeurs) par la population active occupée. Il est calculé en rapportant les chômeurs et les inactifs sur la population active occupée. Selon l'enquête QUIBB (2011), le taux de dépendance estimé à 47,8% est élevé dans le pays. Il est de 48,8% chez les hommes et de 46,8% pour les femmes.

La distribution selon l'âge montre que dans l'ensemble ce taux est plus élevé chez les jeunes de 15-29 ans. Pour cette tranche d'âge, il est de 2,9% alors qu'il est de 2,6% pour la tranche 30-49 ans et de 2,6% et pour les personnes âgées de 50-64 ans.

### **2.3.5. Analyse des structures formelle et informelle de l'emploi et identification des secteurs refuges pour les jeunes**

Avec une proportion de 68,5%, les entreprises privées (formelles et informelles) sont les plus grands pourvoyeurs d'emplois au Togo. Elles sont suivies par les ménages (22,7%) et la fonction publique (4,2%). Les associations, les groupements et les Organisations Non Gouvernementales (ONG), et les sociétés d'Etat emploient 2%.

Par rapport au milieu de résidence, les entreprises privées sont les plus grands pourvoyeurs suivis des ménages. En effet, les pourcentages sont respectivement de 63,3% et 28,5% en milieu rural et 75,4% et 15,0% en milieu urbain.

A Lomé, 89,9% des personnes occupées sont engagées par les entreprises privées et 5,4% par la fonction publique et les sociétés d'Etat. La proportion des individus employés par les ONG, associations, groupements, ménages et autres est marginale (4,6%). A Kara, les ménages emploient plus que les entreprises privées (58,1% contre 32,3%) alors que dans les Savanes, ils engagent presque autant que les entreprises privées (47,1% contre 47,8%).

Parmi les femmes occupées, la fonction publique et les sociétés d'Etat ont engagé seulement 1,6%. Il ressort de ces résultats que les proportions des femmes engagées par les ménages (23,7%) et les entreprises privées (70,7%) sont supérieures à celles des hommes (21,6% et 66,3%).

En considérant l'âge, on observe que la grande frange des jeunes de 15 à 29 ans est employée dans le secteur privé (66,8%) et par les ménages (27,6%).

Mais il est à constater que les difficultés à trouver un emploi stable et bien rémunéré dans le secteur formel ont été à l'origine de l'essor fulgurant du secteur informel au cours des deux dernières décennies au Togo.

*« Dans la situation actuelle, face à l'impossibilité d'être embauchés, ni par l'Etat, ni par les opérateurs privés, beaucoup de jeunes opèrent dans le secteur informel qui, au Togo, occupent les deux-tiers des emplois et participe à près de 60% dans la formation du Produit Intérieur Brut. Cette main-d'œuvre industrielle et active ne jouit d'aucune protection sociale dans l'optique de réduire sa vulnérabilité aux multiples chocs économiques. Ils en sont réduits à être à la merci de sollicitations de toute nature. Pourtant, leur apport dans l'économie rend pertinente l'initiation d'un programme de protection sociale pour les opérateurs du secteur informel afin d'accroître leur résistance aux aléas de leur profession et de valoriser, un tant soit peu, leurs activités » (FNJ, 2011 : 13).*

En effet, il faut retenir qu'avec la crise consécutive aux Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) et à la rupture de la coopération entre le Togo et ses partenaires occidentaux, l'économie

togolaise s'est beaucoup informalisée. Aujourd'hui, ce secteur se présente comme une échappatoire pour de milliers de jeunes désabusés par une longue et pénible quête infructueuse de travail. Comme le montre le tableau annexe N°9, 51,7% de jeunes sans emploi s'adonnent à des activités informelles pour survivre.

Actuellement, on estime à 1 400 000 le nombre de personnes employées dans l'agriculture de subsistance et l'informel dont 155 000 environ de conducteurs de taxi moto, et 800 000 dans les services selon les données (QUIBB 2011). Le secteur informel est le secteur dominant, certes mais n'étant pas formalisé, on note la prédominance des sous-emplois, des emplois précaires, non décents, l'absence de protection sociale pour ceux qui y sont ; les jeunes qui y sont ne bénéficient pas de financement.

Aussi, comme le reconnaît un responsable de département à l'ANPE : *« Le secteur informel est certes pourvoyeur d'emploi, mais constitue une véritable niche de sous-emploi. Des milliers de jeunes nantis de diplômes supérieurs s'y retrouvent faute de mieux et travaillent dans une grande précarité. Par contre, les jeunes qui sont employeurs dans le secteur informel sont plutôt bien lotis. Beaucoup de jeunes sont dans le secteur primaire, mais la pénibilité du travail et les difficultés liées à la maîtrise de l'eau font que nombre de jeunes qui y sont vivent dans la précarité. »*

Mais il est aussi à regretter les tracasseries dont sont régulièrement victimes les jeunes qui tentent de s'en sortir par le biais des activités informelles de la part des services de fiscalisation et d'imposition. Il est fréquent de lire sur les portes des ateliers et boutiques de jeunes « débrouillards » cette inscription : « Fermé pour non paiement d'impôt ». Des mesures devront être prises pour une structuration du secteur informel et pour faciliter les conditions fiscales en vue d'inciter plus de jeunes à déclarer leurs activités. Ceci les rendrait potentiellement éligibles aux crédits auprès des Institutions financières et leur permettrait de développer leurs entreprises.

Un autre secteur refuge pour les jeunes aujourd'hui est l'artisanat. Celui-ci constitue l'un des grands secteurs pourvoyeurs d'emplois pour les jeunes. Ce secteur compte environ 60 principaux corps de métiers, 130 activités artisanales et contribue à hauteur de 18 % au PIB. Il emploie aujourd'hui plus de 500 000 personnes.

En définitive les secteurs refuges des jeunes sont l'agriculture, l'artisanat, l'économie informelle (commerce de friperie, de portables et accessoires, etc.) ; conduite moto taxi, le secteur secondaire (Zone franche), les travaux publics (dans le cadre des travaux de réaménagement du réseau routier).

### **2.3.6. Analyse comparative de la demande et de l'offre d'emplois tant dans le secteur privé (par les entreprises), les ONG et dans le secteur public**

L'une des caractéristiques essentielles du marché de l'emploi au Togo est l'écart saisissant en la demande et l'offre disponible.

Selon les données du RGPH4 (2010), le nombre demandeurs d'emploi au Togo était de 280 126. Si l'on considère que ce sont 60 000 nouveaux demandeurs qui viennent se greffer chaque année à ce nombre, le nombre de demandeurs d'emploi doit avoisiner aujourd'hui 400 000.

Mais le problème qui se pose est que l'offre d'emploi n'évolue pas au même rythme que celui de la demande.

Comme indiqué plus haut, l'analyse des structures formelle et informelle de l'emploi montre qu'avec une proportion de 68,5%, les entreprises privées (formelles et informelles) sont les plus grands pourvoyeurs d'emplois au Togo. Elles sont suivies par les ménages (22,7%) et la fonction publique (4,2%). Les associations, les groupements et les Organisations Non Gouvernementales (ONG), et les sociétés d'Etat emploient 2%.

Comme on peut le constater c'est le secteur privé qui renferme le plus d'offre d'emploi. Mais, il s'agit pour l'essentiel du secteur privé informel. Les activités informelles sont plus tournées vers les secteurs de circulation des biens et surtout dans la branche commerce, les deux autres secteurs se partageant également le complément étant les unités de production industrielles et les unités de services. Le secteur informel se caractérise par une grande précarité des conditions d'activité : très peu disposent d'un local spécifique pour leur activité. Le secteur informel est caractérisé par la faiblesse ou l'absence de capital dans le processus de production. Les principales sources de financement du capital du secteur informel sont l'épargne, le don ou l'héritage. Les autres modes de financement tels que le micro-crédit, le crédit bancaire restent rares.

En ce qui concerne les performances et l'insertion des entreprises du secteur informel dans le tissu économique, on relève d'une part que le revenu d'exploitation des unités représente près de 85% de la valeur ajoutée, conséquence de la faiblesse des rémunérations versées (12% en moyenne) et de la faible contribution fiscale (2%). D'autre part, en amont du système productif informel, il apparaît que le secteur informel est quasiment son propre fournisseur, la quasi majorité des matières premières consommées par le secteur informel provenant des entreprises du secteur informel. En aval du système productif, les ménages constituent le principal débouché de la production informelle.

Par ailleurs, l'offre d'emploi paraît fort réduite dans les sociétés publiques et parapubliques ainsi qu'à la fonction publique (4,2%). L'explication en est que, devant une situation économique exsangue, l'emploi peine à émerger du chaos. Les sociétés publiques et parapubliques, en raison de l'étroitesse de leur marge de manœuvre sont loin de pouvoir absorber la masse de chômeurs potentiels que les universités, les écoles et centres de formation déversent continuellement sur le marché. Les rares personnes embauchées le seront dans la plupart des cas sur la base d'affinités parentales, politiques ou ethniques. Pour ce qui est de l'Etat, obsédé par l'idée du rééquilibrage budgétaire, il se contente d'actions sporadiques dictées strictement par la nécessité du renouvellement de son personnel administratif. Il organise alors des concours de recrutement avec un nombre de postes largement en déséquilibre par rapport à l'ampleur du chômage. Les jeunes s'y précipitent massivement avant que la majorité n'en revienne déçue par les résultats publiés.

Dans un souci d'adaptation aux nouvelles données du marché professionnel, les écoles et centres de formation essaient de promouvoir l'auto-emploi. Toutefois, la réalité de la situation économique limite une telle opportunité puisque l'étroitesse du marché intérieur et la conjoncture économique au sein des ménages paralysent la consommation. Alors, les diplômés explorent d'autres issues peu reluisantes. On déguise alors le chômage en embrassant une activité ne correspondant en rien aux formations reçues. Ainsi, des diplômés sans issue s'adonnent à la conduite de taxi-moto et sombrent rapidement dans les vices comme l'alcoolisme et la délinquance souvent liés à cette activité. Des ingénieurs de formation se retrouvent alors enseignants d'écoles. De façon générale, ces diplômés sont engagés par des employeurs peu honnêtes qui les exploitent.

## **Conclusion**

L'analyse des données existantes permet de dégager un certain nombre de renseignements pertinents par rapport à la situation de l'emploi des jeunes au Togo. Sur le plan institutionnel il est à noter que la mise en œuvre et le suivi de la politique de l'emploi est l'œuvre d'institutions telles que la Direction de la Politique Nationale de l'Emploi (DPNE), la Commission Nationale de Suivi de la Politique de l'Emploi (CNSPE); le Conseil National du Dialogue Social (CNDS), la Commission Nationale de Suivi de la Politique du Travail (CNSPT); la Direction de l'Emploi



des Jeunes (DEJ). Mais cette richesse institutionnelle pose des problèmes de concertation qui méritent d'être réglés.

L'analyse documentaire révèle également l'existence d'une politique de l'emploi déclinée en cinq axes prioritaires (dynamisation la dynamisation du marché national de l'emploi ; réforme de l'éducation nationale, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ; réforme du secteur de la santé ; réforme du secteur rural et de l'informel ; réforme du secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

Quant au cadre macroéconomique, il est à relever que les réformes menées au cours des dernières années et surtout l'amélioration du climat des affaires telle que traduite par le nouveau codes des investissements constituent autant de raisons d'espérer une stimulation de la croissance et par conséquent de la création d'emploi en faveur des jeunes. Sa mise en œuvre a permis essentiellement le renforcement du cadre institutionnel et la stimulation de l'emploi.

L'analyse des structures formelle et informelle de l'emploi montre par ailleurs qu'avec une proportion de 68,5%, les entreprises privées (formelles et informelles) sont les plus grands pourvoyeurs d'emplois au Togo. Aussi, les données existantes prouvent-elles que le taux assez élevé des jeunes au chômage a pour conséquence logique un fort taux de dépendance de cette couche (47,8%)

Au Togo, la grande majorité de la population travaille, l'enquête QUIBB de 2011 ayant montré que la population en âge de travailler est constituée de 75,3% d'actifs occupés (soit 2,5% de moins qu'en 2006) et 24,7% de personnes qui ne travaillent pas. Toutefois, le chômage des jeunes reste l'un des problèmes majeurs de la société togolaise. L'étude sur le profil de la pauvreté montre qu'en 2011, le taux de chômage est de 6,5% pour l'ensemble de la population et de 8,1% pour les jeunes. Quant au sous-emploi, les données de l'enquête sur le profil de la pauvreté indiquent qu'il était de 26,1% en 2006 et de 22,8% en 2011, soit une tendance à la baisse.

Pour ce qui est de la répartition selon le type d'employeur et le type d'emploi, elle montre que ceux qui exercent pour leur propre compte sont majoritaires, soit 72,3%. La proportion des employés permanents est de 15,7%, celles des saisonniers et des employés à durée déterminée sont respectivement de 6,6% et 5,4%.

En ce qui concerne les secteurs porteurs, les résultats de l'analyse des données existantes montrent que le secteur agricole est le plus grand secteur potentiellement pourvoyeur d'emplois pour les jeunes. Ce secteur est suivi de près par les secteurs du commerce et de l'artisanat où s'exerce un grand nombre d'activités issues de l'informel.

Enfin, comme mécanismes juridique, institutionnel et réglementaire de renforcement des capacités de création d'emploi du secteur privé, il faudra confirmer la volonté manifestée d'amélioration du climat des affaires, mais aussi mettre en place des mesures incitatives pour les meilleures entreprises recruteurs de jeunes, adopter une politique d'exonération fiscale pour les deux premières années des jeunes qui créent leurs entreprises, prendre des mesures légales pour un accompagnement technique des jeunes entrepreneurs.

## **PARTIE 3 : RESULTATS DE L'ENQUETE**

## **Introduction**

Outre l'approche documentaire qui a permis de renseigner un certain nombre d'indicateurs de l'emploi au Togo, l'étude diagnostique a aussi adopté une approche empirique marquée par des enquêtes de terrain. Ces dernières ont servi à recueillir certains indicateurs aussi bien quantitatifs que qualitatifs relatifs à la situation de l'emploi des jeunes. Il s'agit entre autres des indicateurs liés aux caractéristiques sociologiques des jeunes employés et sans emploi, de leur répartition selon les secteurs d'emploi, branches d'activité, stratégies de survie et d'insertion, la durée du chômage, les difficultés rencontrées dans le processus de recherche d'emploi, le niveau d'information sur le marché du travail et l'inscription dans les registres de demande d'emploi. Les disparités entre jeunes des milieux urbain et rural et celles entre diplômés et non diplômés ont été également analysées. Quant aux indicateurs de qualité recueillis, ils ont trait aux perceptions des jeunes, parents, et employeurs par rapport à l'ampleur du chômage et du sous-emploi ainsi qu'à la responsabilité des acteurs (jeunes en l'occurrence) et à l'engagement de l'Etat face à la situation. Les perspectives et attentes des jeunes ont été enfin recueillies et présentées.

### **3.1. Indicateurs quantitatifs de la situation de l'emploi des jeunes**

#### **3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques des jeunes ayant un emploi**

Le tableau ci-dessous présente la répartition des jeunes ayant un emploi selon la région, le milieu de résidence, le statut matrimonial, le niveau d'instruction, l'âge et le sexe.

En effet, selon les régions, on note que 26,9% des jeunes ayant un emploi sont de Lomé (dont 31% sont des femmes et 29,1% hommes) ; 29% sont des Plateaux (23,3% hommes et 34% femmes) ; 15,6% de la région maritime (29,1% hommes et 4% femmes) ; 11,3% de la Centrale (2,3% hommes 19% femmes) ; 2,2% de la Kara (3,5% hommes et 1% femmes) et 15,1% des Savanes (19,8% hommes et 11% femmes).

Par rapport au milieu de résidence, 48,4% sont issus du milieu urbain (dont 47,7% sont des hommes et 49% femmes) et 51,6% sont du milieu rural (52,3% hommes et 51% femmes).

En ce qui concerne la situation matrimoniale, 63,4% de ces jeunes ayant un emploi sont mariés ; 3,8% sont divorcés ; 4,3% sont des veufs et 28,5% sont des célibataires.

En outre, on note par rapport au niveau d'instruction que 0,5% de ces jeunes ont le Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) (rien que des hommes) ; 7% ont le DESS (seulement des hommes) ; 1,1% (uniquement des femmes) ont le master ; 5,4% ont la maîtrise (4,7% des hommes et 6% des femmes) ; 16,7% ont la licence ; 16,7% le BTS ; 9,7% le CAP et 50% ont des diplômes autres que ceux cités plus haut à l'exemple du BEPC ; le CEPD etc., ou n'en ont pas du tout.

Enfin, parmi ces jeunes, 31,2% ont un âge révolu entre 15-24 ans ; 34,4% entre 25-29 ans et 34,4% entre 30-34 ans. Ceci dénote d'une entrée plus ou moins tardive des jeunes sur ledit marché eu égard aux difficultés qui caractérisent l'accès à l'emploi pour les primo-demandeurs.

L'analyse de ces résultats montre que les régions Maritime, des Plateaux et Lomé commune referment plus de jeunes ayant un emploi et plus de 50% de ces jeunes sont issus des milieux ruraux du Togo. Aussi, il est constaté qu'il y a une prédominance des jeunes ayant un niveau inférieur au BAC (plus de 50%).

<b>Tableau N°6 : Répartition des jeunes ayant un emploi selon la région, le milieu de résidence, le statut matrimonial, le niveau d'instruction, l'âge et suivant le sexe</b>							
		Sexe				Total	
		Masculin		Féminin		Effectif	%
		Effectif	%	Effectif	%		
Région économique	Lomé commune	19	22,1%	31	31,0%	50	26,9%
	Maritime	25	29,1%	4	4,0%	29	15,6%
	Plateaux	20	23,3%	34	34,0%	54	29,0%
	Centrale	2	2,3%	19	19,0%	21	11,3%
	Kara	3	3,5%	1	1,0%	4	2,2%
Milieu de résidence	Savanes	17	19,8%	11	11,0%	28	15,1%
	Urbain	41	47,7%	49	49,0%	90	48,4%
	Rural	45	52,3%	51	51,0%	96	51,6%
Situation matrimoniale	Marié	49	57,0%	69	69,0%	118	63,4%
	Divorcé	7	8,1%			7	3,8%
	Veuf	3	3,5%	5	5,0%	8	4,3%
	Célibataire	27	31,4%	26	26,0%	53	28,5%
Diplôme le plus élevé	DEA	1	1,2%			1	,5%
	DESS	6	7,0%	7	7,0%	13	7,0%
	Master			2	2,0%	2	1,1%
	Maîtrise	4	4,7%	6	6,0%	10	5,4%
	Licence	10	11,6%	8	8,0%	18	9,7%
	BTS	8	9,3%	23	23,0%	31	16,7%
	CAP	2	2,3%	16	16,0%	18	9,7%
	Autre	55	64,0%	38	38,0%	93	50,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	31	36,0%	27	27,0%	58	31,2%
	25 - 29 ans	26	30,2%	38	38,0%	64	34,4%
	30 - 34 ans	29	33,7%	35	35,0%	64	34,4%
Total		86	100,0%	100	100,0%	186	100,0%

**Source** : Etude diagnostique 2012

### 3.1.2. Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs public et privé

La répartition des enquêtés selon les secteurs public et privé a révélé que parmi les jeunes employés dans le premier secteur, 21,8% sont de Lomé commune ; 10,9% sont de la région maritime ; 50,9% viennent de la région les Plateaux ; aucun n'est recensé dans la région centrale où le secteur privé est prédominant ; 3,6% sont dans la région de la Kara et 12,7% des Savanes. Quant au secteur privé, il occupe 29% des jeunes de Lomé ; 17,6% de la région maritime ; 19,8% dans les Plateaux ; 16% sont dans la centrale ; 1,5% dans la Kara et 16% dans les savanes.

En ce qui concerne le milieu résidence, les jeunes issus du secteur public demeurent à 47,3% en zone urbaine et 52,3% en milieu rural ; le secteur privé occupe 48,9% des jeunes en milieu urbain et 51,1% en milieu rural.

Parmi les jeunes employés, 36,4% du sexe masculin et 63,6% du sexe féminin sont dans le secteur public ; 50,4% et 49,6% du secteur privé sont respectivement des hommes et des femmes.

Dans le secteur public, ils sont 43,6% à être mariés contre 71,8% dans le secteur privé. 10,9% de ces employés du secteur public sont divorcés contre 0,8% du secteur privé. 6,1% des employés du secteur privé sont des veufs et enfin 45,5% des employés du secteur public sont des célibataires contre 21,4% du secteur privé.

Par rapport au niveau d'instruction, seul le secteur privé dispose d'employés ayant un niveau de DEA (0,8% de l'ensemble) ; 23,6% des employés du secteur public ont un DESS ; 3,6% des travailleurs du secteur ont un Master ; 10,9% des employés du secteur public ont une maîtrise contre 3,1% du secteur privé ; 9,1% des employés du secteur public et 9,9% du secteur privé ont la Licence ; 7,3% du secteur public et 20,6% du secteur privé possèdent le BTS ; 13,7% du

secteur privé ont le CAP et enfin 45,5% des employés du secteur public et 51,9% du secteur privé ont des diplômes tels que le BECP, le CEPD etc.

En définitive, on peut retenir essentiellement que le secteur privé est le plus grand pourvoyeur d'emploi et occupe 70,43% des jeunes contre seulement 29,57% pour le secteur public. Ceci confirme les résultats des enquêtes QUIBB (2006 et 2011). Ce secteur doit donc occuper une attention particulière et des mécanismes d'appui à sa dynamisation doivent être envisagés pour que le travail y soit décent et plus attractif qu'il ne l'est actuellement.

**Tableau N°7 : Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs public et privé**

Jeunes employés		Secteur				Total	
		Secteur public		Secteur privé		Effectif	%
		Effectif	%	Effectif	%		
Région économique	Lomé C.	12	21,8%	38	29,0%	50	26,9%
	Maritime	6	10,9%	23	17,6%	29	15,6%
	Plateaux	28	50,9%	26	19,8%	54	29,0%
	Centrale			21	16,0%	21	11,3%
	Kara	2	3,6%	2	1,5%	4	2,2%
	Savanes	7	12,7%	21	16,0%	28	15,1%
Milieu de résidence	Urbain	26	47,3%	64	48,9%	90	48,4%
	Rural	29	52,7%	67	51,1%	96	51,6%
Sexe	Masculin	20	36,4%	66	50,4%	86	46,2%
	Féminin	35	63,6%	65	49,6%	100	53,8%
Situation matrimoniale	Marié	24	43,6%	94	71,8%	118	63,4%
	Divorcé	6	10,9%	1	,8%	7	3,8%
	Veuf			8	6,1%	8	4,3%
	Célibataire	25	45,5%	28	21,4%	53	28,5%
Diplôme le plus élevé	DEA			1	,8%	1	,5%
	DESS	13	23,6%			13	7,0%
	Master	2	3,6%			2	1,1%
	Maîtrise	6	10,9%	4	3,1%	10	5,4%
	Licence	5	9,1%	13	9,9%	18	9,7%
	BTS	4	7,3%	27	20,6%	31	16,7%
	CAP			18	13,7%	18	9,7%
	Autre	25	45,5%	68	51,9%	93	50,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	13	23,6%	45	34,4%	58	31,2%
	25 - 29 ans	30	54,5%	34	26,0%	64	34,4%
	30 - 34 ans	12	21,8%	52	39,7%	64	34,4%
Total		55	29,57%	131	70,43%	186	100,0%

**Source** : Etude diagnostique, 2012

### 3.1.3. Répartition des jeunes ayant un emploi selon le secteur d'activité

Les données de l'enquête permettent de faire une répartition des jeunes selon le secteur d'activité.

En effet, on peut retenir que sur les jeunes travaillant dans le secteur primaire, seulement 2,8% sont à Lomé (ce qui est normal), 30,6% de la région maritime ; 38,9% sont des Plateaux ; 2,8% sont de la région centrale ; 25% sont des savanes. Pour ce qui est du secteur secondaire, 23,2% des jeunes qui y travaillent sont à Lomé ; 24,6% sont dans la région maritime ; 23,2% dans les plateaux ; 10,1% dans la région centrale ; 4,3% dans la région de la Kara et 14,5% dans les savanes. Enfin c'est Lomé qui occupe plus les jeunes dans le tertiaire (40,7%), suivi des Plateaux (29,6%), de la centrale (16%) des savanes (11,1%), de la région maritime (1,2%) et de Kara (1,2%).

Par rapport au milieu de résidence, 22,2% des jeunes évoluant dans le primaire sont du milieu urbain contre 77,8% en milieu rural ; 56,5% des jeunes travaillant dans le secteur secondaire sont

du milieu urbain contre 43,5% du milieu rural et 53,1% des jeunes du secteur tertiaire sont de la zone urbaine contre 46,9% de la zone rurale.

En ce qui concerne la situation matrimoniale, 83,3% des jeunes du primaire sont mariés contre 65,2% du secteur secondaire et 53,1% du secteur tertiaire ; 16,7% du secteur primaire, 33,3% du secteur secondaire et 29,6% du secteur tertiaire sont des célibataires ; enfin 1,4% des employés du secteur secondaire et 7,4% du secteur tertiaire sont divorcés et 9,9% jeunes du secteur tertiaire sont des veufs.

La répartition selon le niveau d'instruction révèle que 1,4% des jeunes du secteur secondaire ont le DEA ; 16% ayant le DESS sont du secteur tertiaire ; 2,5% des jeunes du secteur tertiaire ont le master ; 12,3% du secteur tertiaire ont la maîtrise ; 2,8% des jeunes du secteur primaire, 10,1% du secteur secondaire et 12,3% du secteur tertiaire ont la Licence ; 30,4% du secteur secondaire et 12,3% du secteur tertiaire ont le BTS ; 5,8% du secteur secondaire et 17,3% du secteur tertiaire et enfin, ceux ayant des diplômes inférieurs notamment le BEPC et le CEPD etc. sont 97,2% du secteur primaire, 52,2% du secteur secondaire et 27,2% du secteur tertiaire.

En définitive, il faut retenir que le secteur primaire occupe plus les jeunes dans les régions des Plateaux (38,9%), Maritime (30,6%) et savanes (25%) ; alors que le secteur secondaire est plus présent à Lomé (23,2%), dans les régions maritime (24,6%) des Plateaux (23,2%) et savanes (14,5%). Enfin c'est Lomé qui occupe plus les jeunes dans le tertiaire (40,7%) suivi des Plateaux (29,6%), de la centrale (16%) des savanes (11,1%).

**Tableau N°8 : Répartition des jeunes selon le secteur d'activité**

		Secteur d'activité						Total	
		Secteur primaire		Secteur secondaire		Secteur tertiaire		Effectif	%
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		
Région économique	Lomé C.	1	2,8%	16	23,2%	33	40,7%	50	26,9%
	Maritime	11	30,6%	17	24,6%	1	1,2%	29	15,6%
	Plateaux	14	38,9%	16	23,2%	24	29,6%	54	29,0%
	Centrale	1	2,8%	7	10,1%	13	16,0%	21	11,3%
	Kara			3	4,3%	1	1,2%	4	2,2%
	Savanes	9	25,0%	10	14,5%	9	11,1%	28	15,1%
Milieu de résidence	Urbain	8	22,2%	39	56,5%	43	53,1%	90	48,4%
	Rural	28	77,8%	30	43,5%	38	46,9%	96	51,6%
Sexe	Masculin	17	47,2%	36	52,2%	33	40,7%	86	46,2%
	Féminin	19	52,8%	33	47,8%	48	59,3%	100	53,8%
Situation matrimoniale	Marié	30	83,3%	45	65,2%	43	53,1%	118	63,4%
	Divorcé			1	1,4%	6	7,4%	7	3,8%
	Veuf					8	9,9%	8	4,3%
	Célibataire	6	16,7%	23	33,3%	24	29,6%	53	28,5%
Diplôme le plus élevé	DEA			1	1,4%			1	,5%
	DESS					13	16,0%	13	7,0%
	Master					2	2,5%	2	1,1%
	Maîtrise					10	12,3%	10	5,4%
	Licence	1	2,8%	7	10,1%	10	12,3%	18	9,7%
	BTS			21	30,4%	10	12,3%	31	16,7%
	CAP			4	5,8%	14	17,3%	18	9,7%
	Autre	35	97,2%	36	52,2%	22	27,2%	93	50,0%
Age an années révolues	15 - 24 ans	3	8,3%	19	27,5%	36	44,4%	58	31,2%
	25 - 29 ans	15	41,7%	21	30,4%	28	34,6%	64	34,4%
	30 - 34 ans	18	50,0%	29	42,0%	17	21,0%	64	34,4%
Total		36	100,0%	69	100,0%	81	100,0%	186	100,0%

**Source** : Etude diagnostique, 2012

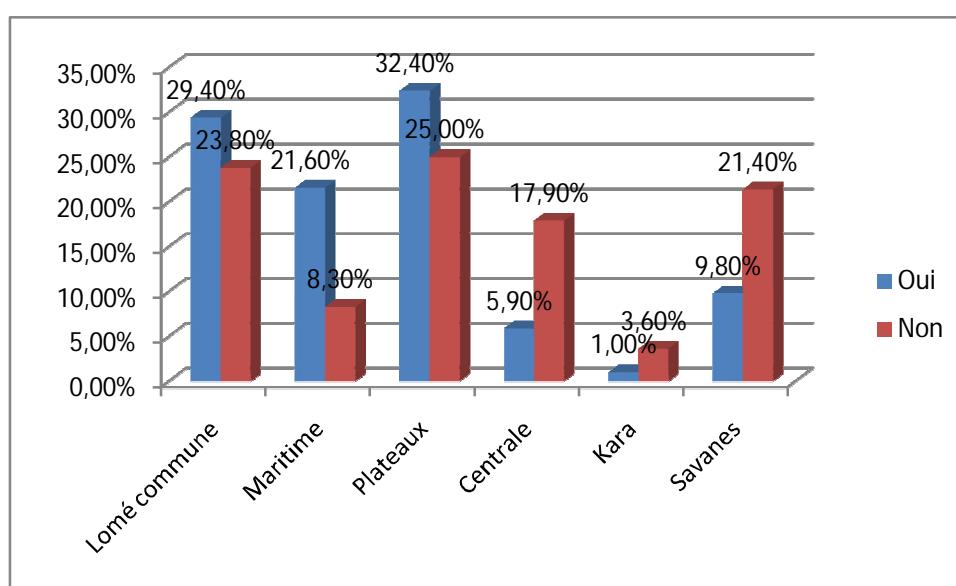
### 3.1.4. Adéquation de l'emploi avec la formation reçue

L'une des problématiques majeures de la situation de l'emploi des jeunes au Togo est le sous-emploi dont l'une des causes majeures est l'inadéquation entre l'emploi occupé et la formation reçue. Le graphique ci-dessous montre que dans l'ensemble, une proportion importante (45,16%) des jeunes employés interrogés dans le cadre de cette étude estime que leur emploi actuel n'est pas conforme avec leur formation de base contre, certes, une majorité (54,84%) de jeunes qui avouent le contraire.

Ce sont, en particulier, les jeunes des régions des Plateaux (25,00%), Lomé (23,80%) et savanes (21,4%) qui s'en sont plaints le plus, même si le phénomène est partout présent.

En tout état de cause, le sous-emploi des jeunes est un problème réel qui traduit l'insuffisance, sur le marché du travail togolais, d'offres d'emploi décent qui répondent aux aspirations réelles des jeunes. C'est à défaut de trouver un travail en adéquation avec la formation de base que la plupart se trouvent contraints d'accepter n'importe quelle offre.

**Graphique N° 1: Adéquation emploi-formation reçue**



**Source :** Etude diagnostique, 2012

### 3.1.5. Caractéristiques sociodémographiques des jeunes sans emploi

Les données du tableau ci-après présentent la répartition des jeunes sans emploi selon le sexe, la région, le milieu de résidence, le statut matrimonial, le niveau d'instruction et l'âge.

En effet, en considérant les régions, on note que les régions maritime (35,7%, soit 15,2% des hommes et 10,6% des femmes) et des Plateaux (17,1%, soit 19,7% des hommes et 14,7% des femmes) sont celles qui renferment la plus grande portion des jeunes sans emploi. Suivent la Kara avec 15,9% (soit 15,7% des hommes et 16,6% des femmes), Lomé avec 12,8% (soit 15,2% des hommes et 10,6% des femmes), les savanes avec 9,4% (soit 7,1% des hommes et 11,6% des jeunes femmes) et la centrale avec 8,9% (soit 13,6% des hommes et 4,6% des jeunes femmes).

Par rapport au milieu de résidence, c'est le milieu rural qui renferme la plus grande portion de jeunes sans emploi. En effet, 62,1% des jeunes sans emploi sont du milieu rural (dont 61,6% des

hommes et 62,5% des jeunes femmes) contre 37,9% qui sont du milieu urbain (dont 38,4% des jeunes hommes et 37,5% des jeunes femmes).

Concernant la situation matrimoniale, 37,7% de ces jeunes sans emploi sont mariés ; 3,6% sont divorcés ; 9,7% sont des veufs et la plupart sont des célibataires, soit 49,0.

En outre, on note par rapport au niveau d'instruction que 0,2% de ces jeunes ont le Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) (rien que des femmes) ; 8,2% ont la maîtrise (5,6% des hommes et 10,6% des femmes) ; 8,5% ont la licence (13,6% des hommes et 3,7% des femmes) ; 1,7% le BTS (3% des hommes et 0,5 des femmes), 2,4% le CAP (2,0% des hommes et 2,8 des femmes) et la majorité, soit 79,0% ont d'autres diplômes ou aucun (75,8% des hommes et 81,9% des femmes).

Enfin, il est à noter une prédominance des jeunes de 15-24 ans parmi les sans-emploi (65,9%). Suivent ensuite les jeunes de 25-29 ans (19,3%) et de 30-34 ans (14,7%). Ceci dénote des difficultés qui caractérisent l'accès à l'emploi pour les plus jeunes primo-demandeurs d'emploi qui ne cumulent généralement aucune année d'expérience professionnelle.

L'analyse de ces résultats montre en définitive que les régions maritime et des Plateaux renferment plus de jeunes chômeurs. Il en est de même du milieu rural. Enfin les jeunes de 15-24 ans sont les plus représentés dans la catégorie des jeunes sans emploi, probablement en raison de leur manque d'expérience professionnelle. Ceci devra interpeller les autorités compétentes pour le renforcement des programmes d'appui à l'employabilité des jeunes tels que le PROVONAT et AIDE.

<b>Tableau N°9 : Répartition des jeunes sans emploi selon la région, le milieu de résidence, le statut matrimoniale, le niveau d'instruction, l'âge et suivant le sexe</b>							
		Sexe				Total	
		Masculin		Féminin		Effectif	%
		Effectif	%	Effectif	%		
Région économique	Lomé commune	30	15,2%	23	10,6%	53	12,8%
	Maritime	57	28,8%	91	42,1%	148	35,7%
	Plateaux	39	19,7%	32	14,8%	71	17,1%
	Centrale	27	13,6%	10	4,6%	37	8,9%
	Kara	31	15,7%	35	16,2%	66	15,9%
	Savanes	14	7,1%	25	11,6%	39	9,4%
Milieu de résidence	Urbain	76	38,4%	81	37,5%	157	37,9%
	Rural	122	61,6%	135	62,5%	257	62,1%
Situation matrimoniale	Marié	57	28,8%	99	45,8%	156	37,7%
	Divorcé	13	6,6%	2	,9%	15	3,6%
	Veuf	18	9,1%	22	10,2%	40	9,7%
	Célibataire	110	55,6%	93	43,1%	203	49,0%
Diplôme le plus élevé	DEA			1	,5%	1	,2%
	Maîtrise	11	5,6%	23	10,6%	34	8,2%
	Licence	27	13,6%	8	3,7%	35	8,5%
	BTS	6	3,0%	1	,5%	7	1,7%
	CAP	4	2,0%	6	2,8%	10	2,4%
	Autre	150	75,8%	177	81,9%	327	79,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	132	66,7%	141	65,3%	273	65,9%
	25 - 29 ans	37	18,7%	43	19,9%	80	19,3%
	30 - 34 ans	29	14,6%	32	14,8%	61	14,7%
		198	100,0%	216	100,0%	414	100,0%

**Source** : Etude diagnostique, 2012

### 3.1.6. Durée du chômage, stratégies et difficultés d'insertion des jeunes

#### 3.1.6.1. De la durée du chômage

La prise en compte de la durée du chômage est un indicateur majeur pour appréhender l'acuité de cette problématique et l'incidence qu'elle peut avoir sur la vie des jeunes, leurs familles et la société



d'une façon générale.

Les données de l'enquête ont permis de constater que dans l'ensemble, la durée de chômage est plus ou moins élevée au Togo, même si elle est en recul par rapport à 2008. En effet, si en 2008 la plupart des jeunes cherchaient leur premier emploi depuis 4 ans (45,4%) la plupart sont en quête de leur premier emploi depuis moins de trois ans (76,8%). Même pour ceux qui travaillent aujourd'hui, la plupart (74,2%) ont eu à passer moins de trois (03) ans pour trouver leur emploi actuel. Cette tendance à la baisse de la durée du chômage est essentiellement due aux efforts actuellement en cours pour développer l'employabilité et l'embauche des jeunes (PROVONAT et AIDE) même si l'ampleur des résultats ne sera véritablement perceptible que sur les moyen et long termes.

Toutefois, une analyse non cumulée des données montre que la majorité des jeunes chômeurs sont en quête du premier emploi depuis 1 an (39,4%) ou 2 à 3 ans (37,4%). Suivent les jeunes à la recherche d'emploi depuis 4-5ans (14,7%) et plus de 5 ans (8,5%) qui constituent une proportion non négligeable.

Mais l'analyse des données désagrégées montre que la durée du chômage varie en fonction de la localisation géographique, de l'âge, du niveau d'instruction et du sexe.

En effet, la répartition selon la région montre qu'à Lomé la majorité des jeunes sont en quête du premier emploi depuis 1 an (47,2%) ou 2-3 ans (37,7%). Même s'ils sont en minorité, un certain nombre de jeunes à Lomé sont au chômage depuis 4-5ans (9,4%) voire depuis plus de 5 ans (5,7%). Dans la région maritime par contre, la majorité des jeunes sont au chômage depuis 2 à 3 ans (40,5%). Viennent ensuite ceux qui sont au chômage depuis 1an (31,1%), 4 à 5 ans (14,2%) et plus de 5 ans (14,2%). C'est dans la région des Plateaux qu'on retrouve la durée moyenne la plus courte de recherche d'emploi. 67,6% des jeunes sont en quête du premier emploi depuis 1an même si on ne peut présumer le temps qu'ils passeront encore dans cette recherche. Ensuite 19,7% sont au chômage depuis 2-3 ans ; 7,0% depuis 4-5ans et 5,6% depuis plus de 5 ans. Dans la région centrale 51,4% sont en quête du premier emploi depuis 1 an ; 21,6% depuis 2-3ans ; 18,9% depuis 4-5 ans et 8,1% depuis plus de 5ans. Dans la région de la Kara comme dans la région des savanes la plupart des jeunes sont au chômage depuis 2-3ans soit respectivement 50,0% et 51,3%.

Il ressort, après analyse, que le déversement des diplômés de l'Université de Kara et des écoles de BTS qui foisonnent dans la région de la Kara et les régions environnantes, ne peut que créer un grand déséquilibre entre offre et demande d'emploi. Des efforts ciblés doivent être faits surtout en direction de ces régions en termes de création d'emploi ou de création d'opportunité d'emploi.

Par ailleurs, la répartition selon le milieu de résidence montre que la durée du chômage est beaucoup plus écourtée en milieu rural (46,3% de chômeurs d'1an) qu'en milieu urbain (28,0% de chômeurs d'1an). Logiquement en milieu urbain, la plupart (48,4%) sont en quête du premier emploi depuis 2-3ans (contre 30,7% en milieu rural). Ces données révèlent le fait qu'en milieu rural, à défaut de trouver un travail conforme à leurs aspirations, les jeunes ont la possibilité de se lancer rapidement dans l'agriculture.

Considérant l'âge, ce sont les jeunes de 30-34 ans qui cumulent une durée plus longue de chômage (26,2% sont au chômage depuis plus de 5 ans). Ils sont suivis par ceux âgés de 25-29 ans (23,8% sont au chômage depuis plus de 5 ans). Logiquement, les plus jeunes (15-24 ans sont pour la plupart au chômage depuis 1an puisque pour l'essentiel, ils viennent de finir leurs études.

Les données de l'enquête montrent par ailleurs que les jeunes ayant un niveau inférieur cumulent une plus courte durée de chômage (première année de recherche d'emploi) (52,1%) suivis de ceux ayant un niveau secondaire premier cycle, puis de ceux ayant un niveau supérieur (40,5%), ensuite

de ceux ayant un niveau secondaire 2<sup>ème</sup> cycle (29,4%) et enfin des jeunes non instruits (25,0%). Pour ceux qui ont entre la deuxième et la troisième année de recherche d'emploi la plupart sont du niveau secondaire (56,9% des jeunes de ce niveau), suivis de ceux ayant un niveau secondaire premier cycle (35,4% des jeunes de ce niveau), puis de ceux ayant un niveau primaire (32,4% des jeunes dudit niveau), ensuite des jeunes du supérieur (27,6%) et enfin des non instruits (16,7%). Les jeunes non instruits sont ceux qui cumulent plus 4 à 5 ans de recherche d'emploi (41,7% d'entre eux) suivis de ceux du supérieur (31,0%). Quant aux autres, il faut retenir que par ordre d'importance 9,8% des jeunes du secondaire 2<sup>ème</sup> cycle, 5,6% du primaire et 5,3% du secondaire premier cycle passent 4-5 ans à la quête du premier emploi.

Les jeunes du niveau secondaire sont plus nombreux à passer plus de 5 ans à la recherche d'un emploi (18,6%), suivis de près par les non instruits (16,7%), puis ceux ayant un niveau primaire (9,9%), ensuite ceux ayant un niveau secondaire 2<sup>ème</sup> cycle (3,9%) et enfin ceux du supérieur (0,9%).

Comme on peut le constater de façon globale, plus le niveau monte, plus la durée dans le chômage devient importante et ce sont les deux extrêmes (non instruits et niveau universitaire) qui cumulent le plus 4 à 5 ans de recherche d'emploi tandis que la plus longue durée de chômage (plus de 5 ans) se retrouve chez les jeunes de niveau inférieur (non instruits, primaire et secondaire).

Certes, par rapport à 2008, la durée du chômage est en recul, mais elle reste toujours importante et appelle à la mise en place d'une stratégie claire en matière d'appui à l'insertion des jeunes pour éviter, à la longue, leur déqualification et inemployabilité.

**Tableau N°10 : Durée du chômage pour les jeunes sans emploi**

		Nombre d'années mis dans cette recherche de nouvel emploi									
		1 an		Entre 2 et 3 ans		Entre 4 et 5 ans		Plus de 5 ans		Total	
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
Région économique	Lomé C.	25	47,2%	20	37,7%	5	9,4%	3	5,7%	53	100,0%
	Maritime	46	31,1%	60	40,5%	21	14,2%	21	14,2%	148	100,0%
	Plateaux	48	67,6%	14	19,7%	5	7,0%	4	5,6%	71	100,0%
	Centrale	19	51,4%	8	21,6%	7	18,9%	3	8,1%	37	100,0%
	Kara	8	12,1%	33	50,0%	21	31,8%	4	6,1%	66	100,0%
	Savanes	17	43,6%	20	51,3%	2	5,1%	0	0,0%	39	100,0%
	Total	163	39,4%	155	37,4%	61	14,7%	35	8,5%	414	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	44	28,0%	76	48,4%	28	17,8%	9	5,7%	157	100,0%
	Rural	119	46,3%	79	30,7%	33	12,8%	26	10,1%	257	100,0%
	Total	163	39,4%	155	37,4%	61	14,7%	35	8,5%	414	100,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	152	55,7%	92	33,7%	29	10,6%	0	0,0%	273	100,0%
	25 - 29 ans	4	5,0%	34	42,5%	23	28,8%	19	23,8%	80	100,0%
	30 - 34 ans	7	11,5%	29	47,5%	9	14,8%	16	26,2%	61	100,0%
	Total	163	39,4%	155	37,4%	61	14,7%	35	8,5%	414	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	3	25,0%	2	16,7%	5	41,7%	2	16,7%	12	100,0%
	Primaire	37	52,1%	23	32,4%	4	5,6%	7	9,9%	71	100,0%
	Secondaire1	46	40,7%	40	35,4%	6	5,3%	21	18,6%	113	100,0%
	Secondaire2	30	29,4%	58	56,9%	10	9,8%	4	3,9%	102	100,0%
	Supérieur	47	40,5%	32	27,6%	36	31,0%	1	,9%	116	100,0%
	Total	163	39,4%	155	37,4%	61	14,7%	35	8,5%	414	100,0%
	Total	163	39,4%	155	37,4%	61	14,7%	35	8,5%	414	100,0%
Sexe	Masculin	68	34,3%	82	41,4%	32	16,2%	16	8,1%	198	100,0%
	Féminin	95	44,0%	73	33,8%	29	13,4%	19	8,8%	216	100,0%
	Total	163	39,4%	155	37,4%	61	14,7%	35	8,5%	414	100,0%

**Source : Etude diagnostique, 2012**

### 3.1.6.2. Stratégie d'insertion des jeunes

Plusieurs stratégies sont mises en œuvre par les jeunes à la quête d'un emploi. Comme en 2008, les stratégies adoptées semblent au début classiques : dépôt de demandes dans des institutions (38,4%), demandes suite aux appels à candidature (18,5%). Mais souvent les difficultés à s'insérer dans un emploi décent et durable les amènent à recourir à leur capital social ou relationnel (11,1%) ou à se diriger directement vers les employeurs (19,6%). C'est une fois ces cartes épuisées sans succès, qu'ils pensent à l'auto-emploi (12,2%). Le recours aux services de l'emploi (0,3%) est presque marginal.

Il faut faire remarquer que le faible recours à l'auto-emploi est surtout relatif d'abord à l'absence dans les programmes éducatifs de modules de formation à l'initiative privée, et surtout aux difficultés liées au financement des initiatives de jeunes même si des efforts sont en train d'être faits par le Gouvernement à travers l'ANGFP, le FIJ et bientôt le FAIEJ.

Pour ce qui est du faible recours aux services d'emploi, il faut signaler que cela est imputable au déficit communicationnel autour de ces institutions et de leur existence plus ou moins récente. Ces services, notamment l'ANPE, le PROVONAT, la DPNE, etc., sont peu connus surtout en milieu rural.

**Tableau N°11 : Stratégies de recherche d'emploi déployées par les jeunes chômeurs**

		Votre principale stratégie de recherche d'emploi?													
		Dépôt des dossiers dans les institutions		Réponses aux appels à candidatures		Recours aux relations		Recours direct aux employeurs		Recours aux services de l'emploi		Auto-emploi		Total	
		Eff	N % ligne	Eff	N % ligne	Eff	N % ligne	Eff	N % ligne	Eff	N % ligne	Eff	N % ligne	Eff	N % ligne
Région économique	Lomé C.	25	47,2%	18	34,0%	0	0,0%	7	13,2%	0	0,0%	3	5,7%	53	100,0%
	Maritime	8	5,5%	46	31,7%	18	12,4%	54	37,2%	0	0,0%	19	13,1%	145	100,0%
	Plateaux	7	18,4%	3	7,9%	0	0,0%	8	21,1%	0	0,0%	20	52,6%	38	100,0%
	Centrale	19	51,4%	1	2,7%	14	37,8%	1	2,7%	0	0,0%	2	5,4%	37	100,0%
	Kara	55	83,3%	0	0,0%	6	9,1%	2	3,0%	1	1,5%	2	3,0%	66	100,0%
	Savanes	31	79,5%	2	5,1%	4	10,3%	2	5,1%	0	0,0%	0	0,0%	39	100,0%
	Total	145	38,4%	70	18,5%	42	11,1%	74	19,6%	1	,3%	46	12,2%	378	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	62	40,3%	41	26,6%	5	3,2%	37	24,0%	1	,6%	8	5,2%	154	100,0%
	Rural	83	37,1%	29	12,9%	37	16,5%	37	16,5%	0	0,0%	38	17,0%	224	100,0%
	Total	145	38,4%	70	18,5%	42	11,1%	74	19,6%	1	,3%	46	12,2%	378	100,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	100	41,7%	58	24,2%	4	1,7%	63	26,3%	0	0,0%	15	6,3%	240	100,0%
	25 - 29 ans	32	40,0%	11	13,8%	16	20,0%	2	2,5%	1	1,3%	18	22,5%	80	100,0%
	30 - 34 ans	13	22,4%	1	1,7%	22	37,9%	9	15,5%	0	0,0%	13	22,4%	58	100,0%
	Total	145	38,4%	70	18,5%	42	11,1%	74	19,6%	1	,3%	46	12,2%	378	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	25,0%	0	0,0%	9	75,0%	12	100,0%
	Primaire	0	0,0%	14	20,9%	10	14,9%	30	44,8%	0	0,0%	13	19,4%	67	100,0%
	Secondaire1	32	38,1%	7	8,3%	19	22,6%	4	4,8%	0	0,0%	22	26,2%	84	100,0%
	Secondaire2	52	51,0%	5	4,9%	13	12,7%	30	29,4%	1	1,0%	1	1,0%	102	100,0%
	Supérieur	61	54,0%	44	38,9%	0	0,0%	7	6,2%	0	0,0%	1	,9%	113	100,0%
	Total	145	38,4%	70	18,5%	42	11,1%	74	19,6%	1	,3%	46	12,2%	378	100,0%
Sexe	Masculin	72	37,7%	58	30,4%	15	7,9%	18	9,4%	0	0,0%	28	14,7%	191	100,0%
	Féminin	73	39,0%	12	6,4%	27	14,4%	56	29,9%	1	,5%	18	9,6%	187	100,0%
	Total	145	38,4%	70	18,5%	42	11,1%	74	19,6%	1	,3%	46	12,2%	378	100,0%

**Source :** Etude diagnostique, 2012

### 3.1.6.3. Difficultés des jeunes dans le processus de recherche d'un emploi

Plusieurs difficultés émaillent le parcours des jeunes dans leur processus de recherche d'emploi. Il s'agit notamment du manque d'opportunité (61,4%), du manque d'expérience (14,0%), de la discrimination (12,6%), de l'inadéquation entre profil et offres d'emploi (6,3%) et bien d'autres entraves (5,8%).

En effet, dans la commune de Lomé, 58,5% des jeunes évoquent le manque d'opportunité, 22,6% parlent du manque d'expérience, 13,2% mentionnent la discrimination et 5,7% soulignent d'autres facteurs comme principales difficultés rencontrées ; dans la région Maritime, 76,4% mettent en avant le manque d'opportunité, 4,1% le manque d'expérience, 17,6% l'inadéquation entre la formation reçue et le profil recherché, 1,4% la discrimination et 0,7% autres facteurs ; dans les Plateaux, ils sont 23,9% à évoquer le manque d'opportunité, 5,6% le manque d'expérience, 57,7% la discrimination et 12,7% autres obstacles ; dans la Centrale, 56,8% pointent du doigt le manque d'opportunité ; 35,1% le manque d'expérience et 8,1% autres obstacles ; à Kara, 80,3% soulèvent le problème de manque d'opportunités d'emploi, 6,1% le manque d'expérience et 1,5% parlent de discrimination comme difficulté ; enfin dans les Savanes, 48,7% évoquent le manque d'opportunité d'emploi, 48,7% le manque d'expérience, 2,6% la discrimination.

Par rapport au milieu de résidence, en milieu urbain respectivement les jeunes interviewés affirment que le manque d'opportunité d'emploi (61,8%), le manque d'expérience (14%), l'inadéquation entre la formation et l'emploi (15,3%) et la discrimination (5,7%) constituent les principales difficultés dans leurs démarches d'obtention d'emploi. En milieu rural, le manque d'opportunité d'emploi (61,1%), le manque d'expérience (14,0%), l'inadéquation entre la formation et l'emploi (0,8%) et la discrimination (16,8%) sont les difficultés les plus rencontrées.

En termes de niveau d'instruction, invariablement c'est le manque d'opportunité qui est principalement cité par tous : primaire (74,6%), secondaire 1<sup>er</sup> cycle (57,5%), secondaire 2<sup>ème</sup> cycle (48,0%) et supérieur (72,04%).

Enfin, considérant le genre, c'est encore le manque d'opportunité d'emploi qui est cité majoritairement aussi bien par les hommes (62,1%) que les femmes (60,6%).

En conclusion, le principal problème rencontré par les demandeurs d'emploi au Togo est relatif à l'offre qui est nettement insuffisante par rapport à la demande qui est sans cesse croissante.

**Tableau N°12 : Principales difficultés rencontrées par les jeunes à la recherche d'un emploi**

		Principale difficulté rencontrée dans vos démarches?										
		Manque d'opportunité d'emploi		Manque d'expérience		Formation inadéquate au profil recherché		Discrimination		Autre	Total	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff
Région économique	Lomé C.	31	58,5%	12	22,6%	0	0,0%	7	13,2%	3	5,7%	53
	Maritime	113	76,4%	6	4,1%	26	17,6%	2	1,4%	1	,7%	148
	Plateaux	17	23,9%	4	5,6%	0	0,0%	41	57,7%	9	12,7%	71
	Centrale	21	56,8%	13	35,1%	0	0,0%	0	0,0%	3	8,1%	37
	Kara	53	80,3%	4	6,1%	0	0,0%	1	1,5%	8	12,1%	66
	Savanes	19	48,7%	19	48,7%	0	0,0%	1	2,6%	0	0,0%	39
	Total	254	61,4%	58	14,0%	26	6,3%	52	12,6%	24	5,8%	414
Milieu de résidence	Urbain	97	61,8%	22	14,0%	24	15,3%	9	5,7%	5	3,2%	157
	Rural	157	61,1%	36	14,0%	2	,8%	43	16,7%	19	7,4%	257
	Total	254	61,4%	58	14,0%	26	6,3%	52	12,6%	24	5,8%	414
Age en années révolues	15 - 24 ans	154	56,4%	45	16,5%	21	7,7%	47	17,2%	6	2,2%	273
	25 - 29 ans	63	78,8%	6	7,5%	2	2,5%	4	5,0%	5	6,3%	80
	30 - 34 ans	37	60,7%	7	11,5%	3	4,9%	1	1,6%	13	21,3%	61
	Total	254	61,4%	58	14,0%	26	6,3%	52	12,6%	24	5,8%	414
Niveau d'instruction	Aucun	3	25,0%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	7	58,3%	12
	Primaire	53	74,6%	7	9,9%	2	2,8%	9	12,7%	0	0,0%	71
	Secondaire1	65	57,5%	10	8,8%	0	0,0%	29	25,7%	9	8,0%	113
	Secondaire2	49	48,0%	22	21,6%	21	20,6%	5	4,9%	5	4,9%	102
	Supérieur	84	72,4%	17	14,7%	3	2,6%	9	7,8%	3	2,6%	116
	Total	254	61,4%	58	14,0%	26	6,3%	52	12,6%	24	5,8%	414
Sexe	Masculin	123	62,1%	30	15,2%	5	2,5%	23	11,6%	17	8,6%	198
	Féminin	131	60,6%	28	13,0%	21	9,7%	29	13,4%	7	3,2%	216
	Total	254	61,4%	58	14,0%	26	6,3%	52	12,6%	24	5,8%	414

**Source : Etude diagnostique, 2012**

### 3.1.7. Stratégies de survie des jeunes sans emploi

Les stratégies de survie des jeunes sans emploi vont du recours aux activités informelles au recours au soutien des proches (parents et amis).

On peut remarquer en effet à travers le tableau ci-dessous que la majorité des jeunes sans emploi développent des stratégies de survie, notamment en menant des activités informelles. Dans l'ensemble, 51,7% des jeunes sans emploi pratiquent des activités informelles contre 48,3% qui n'en pratiquent pas.

Mais la répartition selon la région montre que ces activités sont plus développées par les jeunes des régions des Plateaux (77,5%) et maritime (52,7%). Mais ces activités informelles ne sont pas non plus négligeables dans les autres régions où elles sont pratiquées comme stratégie de survie par les jeunes sans emploi des savanes (43,6%) de la centrale (43,2%), de Lomé (41,5%) et de Kara (39,4%).

Pour ce qui est du milieu de résidence, on peut constater que les jeunes des milieux urbains exercent plus d'activités informelles (63,7%) que ceux vivant en milieu rural (44,4%).

Quant à la répartition selon le sexe, elle montre que les jeunes hommes, dans une proportion de 56,6%, mènent plus des activités informelles de survie que les jeunes filles (46,3%). Cela pourrait s'expliquer par les responsabilités qui incombent traditionnellement aux hommes en termes de prise en charge de la famille étant entendu que la majorité des jeunes interrogés sont mariés.

En ce qui concerne l'âge, les jeunes hommes de 30-34 ans sont plus dans l'informel (67,2%), suivis de ceux âgés de 25-29 ans (55,0%) et des jeunes âgés de 15-24 ans (47,3%).

Ces résultats prouvent que plus l'âge avance, plus les jeunes ont conscience de la responsabilité sociale qui leur incombe et se décident à se prendre en charge au lieu d'attendre un hypothétique emploi.

Par ailleurs, au-delà de la pratique des activités informelles comme stratégie de survie, il est à relever qu'une portion de jeunes, par hypothèse n'ayant pas les moyens de se lancer dans une activité quelconque, s'en sortent grâce à d'autres sources telles que le soutien des parents (69,8%), des amis (6,3%) et autres (23,9%). Ces données confirment le fort taux de dépendance établi à 47,8% par l'enquête QUIBB de 2011.

**Tableau N°13 : Répartition des jeunes sans emploi selon la pratique d'activités informelles**

		Menez-vous des activités informelles pour subvenir à vos besoins?					
		Oui		Non		Total	
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
Région économique	Lomé C.	22	41,5%	31	58,5%	53	100,0%
	Maritime	78	52,7%	70	47,3%	148	100,0%
	Plateaux	55	77,5%	16	22,5%	71	100,0%
	Centrale	16	43,2%	21	56,8%	37	100,0%
	Kara	26	39,4%	40	60,6%	66	100,0%
	Savanes	17	43,6%	22	56,4%	39	100,0%
	Total	214	51,7%	200	48,3%	414	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	100	63,7%	57	36,3%	157	100,0%
	Rural	114	44,4%	143	55,6%	257	100,0%
	Total	214	51,7%	200	48,3%	414	100,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	129	47,3%	144	52,7%	273	100,0%
	25 - 29 ans	44	55,0%	36	45,0%	80	100,0%
	30 - 34 ans	41	67,2%	20	32,8%	61	100,0%
	Total	214	51,7%	200	48,3%	414	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	12	100,0%	0	0,0%	12	100,0%
	Primaire	35	49,3%	36	50,7%	71	100,0%
	Secondaire1	62	54,9%	51	45,1%	113	100,0%
	Secondaire2	58	56,9%	44	43,1%	102	100,0%
	Supérieur	47	40,5%	69	59,5%	116	100,0%

	Total	214	51,7%	200	48,3%	414	100,0%
Sexe	Masculin	114	57,6%	84	42,4%	198	100,0%
	Féminin	100	46,3%	116	53,7%	216	100,0%
	Total	214	51,7%	200	48,3%	414	100,0%

**Source** : Etude diagnostique, 2012

### 3.1.8. L'information sur le marché du travail

L'un des constats majeurs de cette étude est que les jeunes pour la plupart sont peu informés des institutions de promotion de l'emploi des jeunes au Togo. Comme on peut le remarquer à travers le tableau ci-dessous, seuls 29,4% des jeunes connaissent une institution de l'emploi contre 70,6% qui n'en connaissent pas.

Aussi, c'est à Lomé que les jeunes connaissent le plus les institutions en question. Ainsi, sur les jeunes interrogés à Lomé, 65,4% connaissent une institution de l'emploi contre 34,6% qui n'en connaissent. Les institutions de l'emploi sont tout aussi mieux connues dans les régions des savanes (32,1%) et des Plateaux (29,8%) et de la Kara (19,2%). Elles sont par contre moins connues dans la région centrale (17,4%) et paradoxalement dans la région maritime (14,9%).

La répartition selon le milieu de l'habitat montre que les jeunes connaissent mieux les institutions de l'emploi en milieu urbain (51,7%) qu'en milieu rural (13,8%). Ceci s'explique probablement par la proximité, lesdites institutions étant implantées en ville.

Ainsi, aussi bien l'ANPE, le PROVONAT que la DPNE sont peu connus par les jeunes interrogés.

Pour l'essentiel, on peut retenir que seulement 12,3% des jeunes disent connaître l'ANPE contre 77,7% qui n'en ont aucune idée ; 14,3% connaissent le Programme AIDE contre 85,7% qui le méconnaissent ; 36% connaissent le PROVONAT contre 64% qui n'en sont pas informés.

En ce qui concerne la zone de résidence, il apparaît que 29,3% des jeunes urbains chômeurs connaissent l'ANPE contre seulement 1,9% des jeunes ruraux ; 19,7% des jeunes urbains connaissent le Programme AIDE contre 10,9% des ruraux ; 56,7% des jeunes urbains connaissent le PROVONAT contre 23,3% des jeunes ruraux.

Relativement au niveau d'instruction, ce sont surtout les jeunes ayant un niveau universitaire qui sont le plus informés des institutions et programmes d'emploi. 29,3% des jeunes du supérieur connaissent l'ANPE contre 10,8% des jeunes du niveau secondaire premier cycle, 0,0% de jeune du secondaire premier cycle et 1,4% de ceux ayant un niveau primaire.

Quant au PROVONAT, il est connu de 61,2% des jeunes du supérieur, 33,3% de ceux du secondaire deuxième cycle, 31,0% du secondaire premier cycle et 5,6% de ceux du niveau primaire.

En définitive, il ressort de cette étude que les jeunes, surtout ceux des milieux ruraux ont une connaissance limitée des institutions et programmes œuvrant dans le cadre de la promotion de l'emploi. Ceci constitue sans aucun doute un handicap majeur pour leur insertion sur le marché du travail, vu les opportunités dont ces institutions et programmes sont porteurs aujourd'hui.

**Tableau N°14 : Répartition des jeunes selon la connaissance des institutions de l'emploi**

		Connaissez-vous des institutions de promotion de l'emploi au Togo?					
		Oui		Non		Total	
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
Région économique	Lomé commune	67	65,4%	36	34,6%	103	100,0%
	Maritime	26	14,9%	150	85,1%	176	100,0%
	Plateaux	37	29,8%	88	70,2%	125	100,0%
	Centrale	10	17,1%	48	82,9%	58	100,0%
	Kara	13	19,2%	56	80,8%	69	100,0%
	Savanes	22	32,1%	47	67,9%	69	100,0%
	Total	176	29,4%	424	70,6%	600	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	127	51,7%	119	48,3%	246	100,0%
	Rural	49	13,8%	305	86,2%	354	100,0%
	Total	176	29,4%	424	70,6%	600	100,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	78	23,7%	253	76,3%	331	100,0%
	25 - 29 ans	53	36,7%	91	63,3%	144	100,0%
	30 - 34 ans	45	36,0%	80	64,0%	125	100,0%
	Total	176	29,4%	424	70,6%	600	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	5	20,2%	19	79,8%	24	100,0%
	Primaire	2	1,8%	84	98,2%	85	100,0%
	Secondaire1	13	8,7%	141	91,3%	154	100,0%
	Secondaire2	40	27,9%	103	72,1%	143	100,0%
	Supérieur	116	60,2%	77	39,8%	194	100,0%
	Total	176	29,4%	424	70,6%	600	100,0%
Sexe	Masculin	78	27,3%	206	72,7%	284	100,0%
	Féminin	99	31,2%	217	68,8%	316	100,0%
	Total	176	29,4%	424	70,6%	600	100,0%

**Source : Etude diagnostique, 2012**

### 3.1.9. L'inscription des jeunes comme demandeurs d'emploi

Le taux d'inscription des jeunes au registre de demandeurs d'emploi est assez faible et freine aussi certainement leurs chances d'insertion professionnelle, étant entendu que de plus en plus la carte de demandeur d'emploi est exigée pour les candidatures à l'embauche.

Selon le BIT, le chômage désigne la situation de la population sans emploi à la recherche de travail. Autant dire que l'inscription comme demandeur d'emploi est un important indicateur permettant non seulement de mesurer la proportion des personnes sans emploi, mais également de suivre l'évolution de cette population. Les données de l'étude diagnostique montrent que très peu de jeunes sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des institutions compétentes en la matière, notamment l'ANPE et la DPNE.

**Tableau N°15** : Répartition des jeunes sans emploi selon l'inscription comme demandeurs d'emploi

		Etes-vous inscrit comme demandeur d'emploi?					
		Oui		Non		Total	
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
Région économique	Lomé commune	19	35,8%	34	64,2%	53	100,0%
	Maritime	4	2,7%	144	97,3%	148	100,0%
	Plateaux	3	4,2%	68	95,8%	71	100,0%
	Centrale	0	0,0%	37	100,0%	37	100,0%
	Kara	15	22,7%	51	77,3%	66	100,0%
	Savanes	0	0,0%	39	100,0%	39	100,0%
	Total	41	9,9%	373	90,1%	414	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	35	22,3%	122	77,7%	157	100,0%
	Rural	6	2,3%	251	97,7%	257	100,0%
	Total	41	9,9%	373	90,1%	414	100,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	19	7,0%	254	93,0%	273	100,0%
	25 - 29 ans	17	21,3%	63	78,8%	80	100,0%
	30 - 34 ans	5	8,2%	56	91,8%	61	100,0%
	Total	41	9,9%	373	90,1%	414	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	0	0,0%	12	100,0%	12	100,0%
	Primaire	0	0,0%	71	100,0%	71	100,0%
	Secondaire1	2	1,8%	111	98,2%	113	100,0%
	Secondaire2	10	9,8%	92	90,2%	102	100,0%
	Supérieur	29	25,0%	87	75,0%	116	100,0%
	Total	41	9,9%	373	90,1%	414	100,0%
Sexe	Masculin	23	11,6%	175	88,4%	198	100,0%
	Féminin	18	8,3%	198	91,7%	216	100,0%
	Total	41	9,9%	373	90,1%	414	100,0%

**Source** : Etude diagnostique, 2012

En effet, il ressort de l'analyse des données que seuls 9,9% des jeunes sans emploi sont inscrits comme demandeurs d'emploi contre 90,1% qui ne le sont pas. Ceci rappelle l'acuité de la problématique du Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) et lève le voile sur les défis qui restent à lever en termes d'information et de communication autour des institutions en charge de l'emploi, en particulier l'ANPE.

Par ailleurs, l'analyse des données relativement aux régions économiques révèle que ce sont surtout les jeunes de Lomé (35,8%) et Kara (22,7%) qui se sont le plus inscrits comme demandeurs d'emploi. Nous avons ensuite les Régions des Plateaux (4,2%) et Maritime (2,7%) qui comptent un certain nombre de demandeurs d'emploi dûment inscrits comme tels. Par contre dans les régions des savanes et centrale, aucun chômeur n'a affirmé être inscrit comme demandeur d'emploi. Il s'agit-là d'indications importantes pour les services compétents en vue d'actions de communication et d'information ciblée en priorité vers ces régions.

Mais l'analyse de ces données en fonction du milieu de résidence est encore plus intéressante et révélatrice des disparités existantes entre milieu urbain et milieu rural en termes d'emploi. En effet, alors qu'en milieu urbain 22,3% des jeunes sans emploi sont inscrits comme demandeurs d'emploi contre 77,70% qui ne le sont pas, en milieu rural seuls 2,3% des sans-emploi sont inscrits contre 97,7%.

Enfin, le niveau d'instruction semble aussi avoir une grande incidence sur le niveau d'information des jeunes et donc sur leur inscription ou non dans la base des données des institutions d'emploi. Ce sont en effet les jeunes sans emploi issus du supérieur qui sont le plus inscrits (25,% des jeunes de ce niveau) suivi des jeunes issus du secondaire second cycle (9,8% du total) et de ceux du secondaire premier cycle (1,8%). Ce qui est assez édifiant est qu'aucun des jeunes non instruits ou ayant un niveau d'étude équivalent au primaire n'est inscrit comme demandeur d'emploi.



En somme, l'on peut retenir que le taux d'inscription des jeunes sans emploi comme demandeurs d'emploi est très faible (9,9%). Ceci constitue un frein majeur à leur insertion socio-professionnelle dans la mesure où être fiché comme sans emploi ouvre la porte à des opportunités de formation et à la possession de la carte de demandeur d'emploi qui est un outil important aujourd'hui dans la recherche d'un emploi. Or comme l'indiquent les résultats de l'étude, seuls 6,6% d'entre eux sont en possession de leurs cartes de demandeurs d'emploi contre 93,4% qui n'en possèdent pas encore.

### **3.1.10. Des dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo**

De nombreuses disparités subsistent entre les milieux ruraux et urbains en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Selon l'enquête QUIBB (2011), le chômage touche 21.4 % des jeunes en milieu urbain contre 5.4 % en milieu rural. Le taux de sous-emploi est plus élevé en milieu rural, à 21.7 % contre 16.1 % en milieu urbain.

Les jeunes vivants en milieu rural n'ont pas les mêmes chances en matière d'offre de formation que ceux des villes indépendamment de leur revenu. Une étude des « cartes scolaires », montre que les offres de formation sont plus concentrées en milieu urbain que rural au fur et à mesure que le niveau de scolarisation/formation s'élève. De plus, les enseignants/formateurs les plus compétents sont plus concentrés en ville qu'en campagne. Ce qui rejaillit sur les sortants des centres (écoles) de formation au détriment des jeunes ruraux.

Et cette inégalité de qualification se ressentira dans l'insertion des formés sur le marché du travail selon leur provenance. Car les plus compétents seront les premiers sélectionnés.

Les données empiriques de l'étude diagnostique confirment ces disparités et montrent par exemple que c'est le milieu rural qui renferme la plus grande portion de jeunes sans emploi. En effet, 62,1% des jeunes sans emploi sont du milieu rural contre 37,9% qui sont du milieu urbain.

Par ailleurs, en ce qui concerne le niveau d'information sur le marché du travail, les jeunes du milieu rural sont encore plus désavantagés. A titre illustratif, les jeunes connaissent mieux les institutions de l'emploi en milieu urbain (51,7%) qu'en milieu rural (13,8%). Ceci explique d'ailleurs pourquoi alors qu'en milieu urbain 22,3% des jeunes sans emploi sont inscrits comme demandeurs d'emploi, en milieu rural seuls 2,3% des sans-emploi sont inscrits.

Aussi, alors que 29,3% des jeunes urbains chômeurs connaissent l'ANPE, seuls 1,9% des jeunes ruraux la connaissent ; tandis que 19,7% des jeunes urbains connaissent le Programme AIDE, seuls 10,9% des ruraux en ont connaissance ; pendant que 56,7% des jeunes urbains connaissent le PROVONAT, seuls 23,3% des jeunes ruraux en sont informés.

Bref, de nombreuses disparités existent entre les jeunes des milieux urbain et rural et sont au grand désavantage de ces derniers.

Voici ce qu'en dit un jeune en milieu rural : « *En ville, les jeunes fréquentent beaucoup plus que dans les villages. Si les usines s'implantent en ville plutôt que dans les villages, c'est justement parce qu'elles recherchent des gens qui ont beaucoup fréquenté pour des postes qui leur sont réservés ; pas nous les villageois illettrés* ».

Face à ces déséquilibres, la plupart des jeunes des zones rurales ne ressentent pas l'action de l'Etat. « *Le gouvernement ne fait rien pour employer les jeunes en milieu rural* » souligne un jeune homme. Un autre renchérit : « *La volonté du gouvernement face à ce problème n'est que parole sans action. Ils promettent toujours mais ne finissent jamais par réaliser. L'agriculture peut constituer une source majeure d'emploi des jeunes ici si les moyens adéquats tels que les tracteurs et les intrants sont mis à la disposition des paysans* ».

En somme, les jeunes des milieux ruraux sont désavantagés par rapport à leurs homologues des milieux urbains en termes d'accès à l'information, à des formations qualifiantes et par conséquent à des emplois décents. Des programmes ciblés devraient être conçus à leur endroit pour corriger ces déséquilibres et offrir davantage de chances d'insertion aux jeunes des zones rurales, notamment par des programmes de formation en agriculture, la modernisation de cette dernière pour la rendre plus attractive, la formation en réparation des outils modernes afférents, etc.

### **3.1.11. Des dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo**

Tout comme il existe des disparités entre les milieux urbain et rural en termes d'emploi des jeunes, il en existe aussi entre diplômés et non diplômés.

Les données de l'étude diagnostique ont montré que les jeunes non instruits sont ceux qui cumulent plus 4 à 5 ans de recherche d'emploi (41,7% d'entre eux) suivis de ceux du supérieur (31,0%).

En général, plus le niveau monte, plus la durée dans le chômage devient importante et ce sont les deux extrêmes (non instruits et niveau universitaire) qui cumulent le plus 4 à 5 ans de recherche d'emploi tandis que la plus longue durée de chômage (plus de 5 ans) se retrouve chez les jeunes de niveau inférieur (non instruits, primaire et secondaire).

Relativement au niveau d'information sur le marché du travail, ce sont surtout les jeunes ayant un niveau universitaire qui sont le plus informés des institutions et programmes d'emploi. 29,3% des jeunes du supérieur connaissent l'ANPE par exemple contre 10,8% des jeunes du niveau secondaire premier cycle, 0,0% des jeunes du secondaire premier cycle et 1,4% de ceux ayant un niveau primaire.

En outre, le niveau d'instruction semble aussi avoir une grande incidence sur le niveau d'information des jeunes et donc sur leur inscription ou non dans la base des données des institutions d'emploi. Ce sont en effet les jeunes sans emploi issus du supérieur qui y sont le plus inscrits (25,% des jeunes de ce niveau) suivis des jeunes issus du secondaire second cycle (9,8% du total) et de ceux du secondaire premier cycle (1,8%). Ce qui est assez édifiant est qu'aucun des jeunes non instruits ou ayant un niveau d'étude équivalent au primaire n'est inscrit comme demandeur d'emploi.

Par ailleurs, la plupart des jeunes qui travaillent ont avoué que le diplôme a été d'une certaine utilité pour eux dans l'obtention de leur emploi comme le montre le tableau ci-dessous.

**Tableau N°16** : Utilité du diplôme dans l'obtention de l'emploi

		Le diplôme vous a-t-il été utile dans l'obtention de votre emploi?				Total	
		Oui		Non		Effectif	%
		Effectif	%	Effectif	%		
Région économique	Lomé C.	36	32,1%	14	18,9%	50	26,9%
	Maritime	9	8,0%	20	27,0%	29	15,6%
	Plateaux	29	25,9%	25	33,8%	54	29,0%
	Centrale	16	14,3%	5	6,8%	21	11,3%
	Kara	3	2,7%	1	1,4%	4	2,2%
Milieu de résidence	Savanes	19	17,0%	9	12,2%	28	15,1%
	Urbain	56	50,0%	34	45,9%	90	48,4%
Sexe	Rural	56	50,0%	40	54,1%	96	51,6%
	Masculin	34	30,4%	52	70,3%	86	46,2%
Situation matrimoniale	Féminin	78	69,6%	22	29,7%	100	53,8%
	Marié	72	64,3%	46	62,2%	118	63,4%
	Divorcé	1	,9%	6	8,1%	7	3,8%
	Veuf	7	6,3%	1	1,4%	8	4,3%
Diplôme le plus élevé	Célibataire	32	28,6%	21	28,4%	53	28,5%
	DEA			1	1,4%	1	,5%
	DESS	7	6,3%	6	8,1%	13	7,0%
	Master	2	1,8%			2	1,1%
	Maîtrise	9	8,0%	1	1,4%	10	5,4%
	Licence	13	11,6%	5	6,8%	18	9,7%
	BTS	28	25,0%	3	4,1%	31	16,7%
	CAP	17	15,2%	1	1,4%	18	9,7%
Age en années révolues	Autre	36	32,1%	57	77,0%	93	50,0%
	15 - 24 ans	41	36,6%	17	23,0%	58	31,2%
	25 - 29 ans	38	33,9%	26	35,1%	64	34,4%
Total		112	60,22%	74	39,78%	186	100,0%

**Source** : Etude diagnostique, 2012

Toutes ces données confirment le diagnostic fait dans le cadre de l'élaboration du Plan Sectoriel de l'Education 2010-2020 qui a fait une analyse intéressante de l'efficacité externe du système éducatif togolais sur le groupe d'âge 25-34 représentant les jeunes actifs.

Pour l'ensemble des individus, la relation entre le niveau d'éducation et le statut dans l'emploi est globalement cohérente. Les emplois modernes qui sont globalement les plus qualifiés sont plus occupés par les individus les plus éduqués, notamment dans le secteur public. Dans ce secteur, 71,1 % des travailleurs de 25-34 ans ont atteint le second cycle du secondaire, l'enseignement technique et la formation professionnelle ou l'enseignement supérieur. Dans le secteur informel seulement 7 % des emplois des 25-34 ans sont occupés par des personnes qui ont atteint ces niveaux d'enseignement. Les emplois informels sont surtout occupés par les personnes ayant les niveaux d'éducation les moins élevés.

**Tableau N°17 :** Distribution des actifs de 25-34 ans selon leur niveau d'éducation et leur statut dans l'emploi

Secteur	Niv	Aucun	Primaire	Secondaire 1	Secondaire 2	Technique et Professionnel	Supérieur	Ensemble
Public	Nivinstr (%)	0,6	5,7	22,6	33,9	16,4	20,8	100
	Taux emploi	0,1	0,6	3,6	16,5	14,6	25,4	3,4
Privé	%/ Nivinstr (%)	10,2	22,4	29,6	16,7	13,8	7,3	100
	Taux emploi	2,3	5,4	10,3	17,8	27,1	19,6	7,6
Informel	%/ Nivinstr (%)	38,8	33,7	20,5	4,6	1,5	0,9	100
	Taux emploi	95,1	88,4	76,9	53,4	31,5	26,2	81,7
Chômage	%/ Nivinstr (%)	11,5	23,6	27,6	12,0	14,1	11,1	100
	Taux emploi	2,5	5,5	9,2	12,3	26,8	28,8	7,3
Ensemble	%/ Nivinstr (%)	33,3	31,1	21,8	7,1	3,8	2,8	100
	Taux emploi	100	100	100	100	100	100	100

**Source :** PSE, 2010-2020

Toutefois, cette cohérence globale coïncide aussi avec d'importantes difficultés d'insertion pour les sortants du secondaire général, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur. En effet, sur la population d'âge compris entre 25 et 34 ans qui a fait des études supérieures, seulement 45 % ont un emploi dans le secteur moderne, et près de 29 % des formés à ce niveau d'études sont sans emploi. Pour les formés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (pour lesquels les contenus de formation sont en principe directement orientés vers l'emploi), la situation n'est pas meilleure tout comme l'avait déjà démontré l'étude de 2008. Le taux de chômage chez eux est de 26,8 % et seulement 41,8 % des actifs travaillent dans le secteur moderne.

Parmi les raisons principalement avancées pour expliquer les difficultés d'insertion des formés de la partie haute et notamment du supérieur, figurent le surdimensionnement quantitatif de l'enseignement supérieur et l'inadéquation qualitative entre les formations proposées et les besoins du marché du travail. Or une analyse récente du marché du travail des pays d'Afrique subsaharienne<sup>4</sup> indique que si l'inadéquation qualitative peut expliquer une partie du chômage des formés de l'enseignement supérieur, celui-ci s'explique beaucoup plus largement par le développement quantitatif de l'enseignement supérieur.

<sup>4</sup> Alain Mingat, Education and Labor Markets: a Match Difficult to Achieve in Sub-Saharan African Countries, IREDU, 2007

### 3.2.Des indicateurs qualitatifs

#### 3.2.1. Perceptions des jeunes relativement à la situation de chômage et de sous-emploi et perspectives

Dans l'ensemble, les jeunes perçoivent la situation actuelle de chômage et de sous-emploi comme très préoccupante.

En effet, comme l'indiquent les tableaux ci-dessous, les jeunes jugent très préoccupante la situation du chômage et du sous-emploi respectivement à 90,3% et 94,2%. Quelle que soit la région, le sexe, la zone de résidence et la tranche d'âge, il apparaît que les phénomènes connexes du chômage et du sous-emploi préoccupent au plus haut degré les jeunes.

**Tableau N°18 : Perception de l'ampleur du chômage par les jeunes**

		Que pensez-vous de l'ampleur du chômage des jeunes au Togo?								
		Problème très préoccupant		Problème préoccupant		Problème peu préoccupant		Problème pas du tout préoccupant		Total
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effect if
Région économique	Lomé commune	101	98,1%	2	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	103
	Maritime	164	92,7%	13	7,3%	0	0,0%	0	0,0%	177
	Plateaux	93	74,4%	3	2,4%	29	23,2%	0	0,0%	125
	Centrale	48	82,8%	6	10,3%	4	6,9%	0	0,0%	58
	Kara	69	98,6%	1	1,4%	0	0,0%	0	0,0%	70
	Savanes	67	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	67
	Total	542	90,3%	25	4,2%	33	5,5%	0	0,0%	600
Milieu de résidence	Urbain	237	96,0%	10	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	247
	Rural	305	86,4%	15	4,2%	33	9,3%	0	0,0%	353
	Total	542	90,3%	25	4,2%	33	5,5%	0	0,0%	600
Age an années révolues	15 - 24 ans	291	87,9%	7	2,1%	33	10,0%	0	0,0%	331
	25 - 29 ans	141	97,9%	3	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	144
	30 - 34 ans	110	88,0%	15	12,0%	0	0,0%	0	0,0%	125
	Total	542	90,3%	25	4,2%	33	5,5%	0	0,0%	600
Niveau d'instruction	Aucun	23	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	23
	Primaire	86	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	86
	Secondaire1	101	67,8%	15	10,1%	33	22,1%	0	0,0%	149
	Secondaire2	142	97,3%	4	2,7%	0	0,0%	0	0,0%	146
	Supérieur	190	96,9%	6	3,1%	0	0,0%	0	0,0%	196
	Total	542	90,3%	25	4,2%	33	5,5%	0	0,0%	600
Sexe	Masculin	270	95,1%	10	3,5%	4	1,4%	0	0,0%	284
	Féminin	272	86,1%	15	4,7%	29	9,2%	0	0,0%	316
	Total	542	90,3%	25	4,2%	33	5,5%	0	0,0%	600

**Source** : Etude diagnostique, 2012

**Tableau N°19 : Perception du sous-emploi par les jeunes**

		Que pensez-vous du sous-emploi des jeunes au Togo?									
		Problème très préoccupant		Problème préoccupant		Problème peu préoccupant		Problème pas du tout préoccupant		Total	
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
Région économique	Lomé commune	100	96,9%	3	3,1%	0	0,0%	0	0,0%	103	100,0%
	Maritime	167	95,0%	9	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	176	100,0%
	Plateaux	117	93,6%	7	5,8%	1	,6%	0	0,0%	125	100,0%
	Centrale	45	77,4%	7	12,5%	4	7,4%	2	2,8%	58	100,0%
	Kara	67	97,5%	2	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	69	100,0%
	Savanes	69	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	69	100,0%
	Total	565	94,2%	28	4,7%	5	,8%	2	,3%	600	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	230	93,6%	13	5,3%	1	,4%	2	,7%	246	100,0%
	Rural	335	94,6%	15	4,3%	4	1,1%	0	0,0%	354	100,0%
	Total	565	94,2%	28	4,7%	5	,8%	2	,3%	600	100,0%
Age an années révolues	15 - 24 ans	315	95,0%	11	3,3%	4	1,2%	1	,4%	331	100,0%
	25 - 29 ans	132	91,7%	11	7,5%	1	,7%		,2%	144	100,0%
	30 - 34 ans	119	94,9%	6	5,1%	0	0,0%	0	0,0%	125	100,0%
	Total	565	94,2%	28	4,7%	5	,8%	2	,3%	600	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	22	92,8%	2	7,2%	0	0,0%	0	0,0%	24	100,0%
	Primaire	78	91,2%	8	8,8%	0	0,0%	0	0,0%	85	100,0%
	Secondaire1	143	92,8%	5	3,4%	4	2,8%	2	1,0%	154	100,0%
	Secondaire2	137	95,5%	6	4,5%	0	0,0%	0	0,0%	143	100,0%
	Supérieur	185	95,8%	7	3,8%	1	,4%	0	0,0%	194	100,0%
	Total	565	94,2%	28	4,7%	5	,8%	2	,3%	600	100,0%
Sexe	Masculin	253	89,1%	26	9,3%	4	1,5%		,1%	284	100,0%
	Féminin	312	98,7%	2	,6%	1	,2%	1	,4%	316	100,0%
	Total	565	94,2%	28	4,7%	5	,8%	2	,3%	600	100,0%

**Source :** Etude diagnostique, 2012

### 3.2.2. Perception des jeunes par rapport à la responsabilité des divers acteurs et à l'engagement de l'Etat

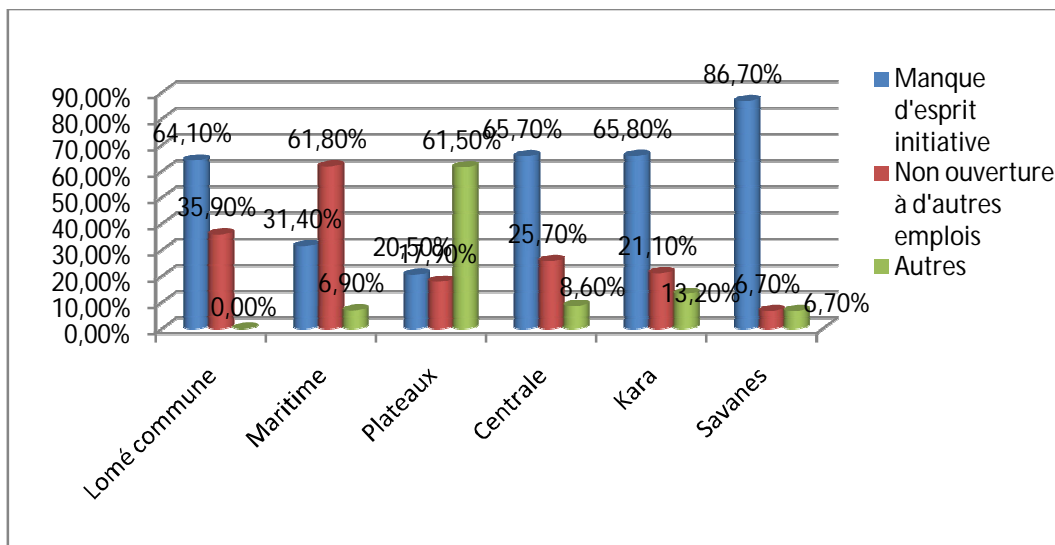
L'étude montre que la majorité des enquêtés reconnaissent une part de responsabilité aux jeunes en ce qui concerne la situation du chômage incriminée.

En effet, ils sont 53,7% à reconnaître cette part de responsabilité contre 42,3% qui la nient. Mais ce sont surtout les jeunes des savanes (20,3%) et de Lomé (43,3%) qui nient le plus la part de responsabilité des jeunes. Voici ce qu'en dit un jeune : *« C'est vrai que certains jeunes n'aiment pas travailler ou se faire former, mais reconnaissons également que beaucoup d'autres s'activent pour sortir du chômage en exerçant des activités/jobs ; ils ont des initiatives et pourtant ils ne sont pas accompagnés ».*

Au fait la responsabilité des jeunes est effectivement engagée parce qu'étant souvent peu portés vers la recherche d'information, voire vers des secteurs d'activités autres que ceux pour lesquels ils ont été formés. Comme l'a d'ailleurs souligné le responsable du département création d'emploi de l'ANPE *« La plupart des jeunes n'ont pas de connaissance approfondie du domaine où ils veulent s'engager. Peu de jeunes acceptent aller en hibernation dans leurs domaines respectifs pour acquérir l'expérience et les habiletés nécessaires. Ils ne savent visiblement pas ce qu'ils veulent ».*

Le graphique ci-dessous met en lumière les raisons évoquées par les jeunes pour expliquer leur propre responsabilité dans la situation de chômage qu'ils vivent.

**Graphique N°2** : Les facteurs explicatifs de la responsabilité des jeunes



**Source** : Etude diagnostique, 2012

Mais comme le soutiennent les représentants des jeunes, notamment les premiers responsables du Conseil National de la Jeunesse, les jeunes sont souvent peu associés aux programmes les concernant. « *Le conseil n'a pas été associé à l'élaboration de certains programmes en faveur de la jeunesse, notamment le PPEJ. Par exemple, bien que membre du conseil du PROVONAT, l'implication n'est pas forte. Il existe aussi des conflits de génération entre les responsables étatiques et le conseil* ».

En outre, nombre de jeunes estiment qu'il n'existe pas une volonté politique réelle de résoudre le problème du chômage des jeunes. Ils sont (45,7%) à l'estimer contre 54,3%) à ne pas le reconnaître comme l'indique le tableau ci-dessous.

**Tableau N°20 : Perception des jeunes de l'existence d'une volonté politique de lutte contre le chômage**

Existence d'une volonté politique selon les jeunes							
		Pensez-vous qu'il y a une volonté politique de régler le prob. de l'emploi des jeunes?					
		Oui		Non		Total	
		Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
Région économique	Lomé commune	46	44,7%	57	55,3%	103	100,0%
	Maritime	41	23,2%	136	76,8%	177	100,0%
	Plateaux	84	67,2%	41	32,8%	125	100,0%
	Centrale	31	53,4%	27	46,6%	58	100,0%
	Kara	20	28,6%	50	71,4%	70	100,0%
	Savanes	52	77,6%	15	22,4%	67	100,0%
	Total	274	45,7%	326	54,3%	600	100,0%
Milieu de résidence	Urbain	104	42,1%	143	57,9%	247	100,0%
	Rural	170	48,2%	183	51,8%	353	100,0%
	Total	274	45,7%	326	54,3%	600	100,0%
Age en années révolues	15 - 24 ans	147	44,4%	184	55,6%	331	100,0%
	25 - 29 ans	55	38,2%	89	61,8%	144	100,0%
	30 - 34 ans	72	57,6%	53	42,4%	125	100,0%
	Total	274	45,7%	326	54,3%	600	100,0%
Niveau d'instruction	Aucun	17	73,9%	6	26,1%	23	100,0%
	Primaire	32	37,2%	54	62,8%	86	100,0%
	Secondaire1	53	35,6%	96	64,4%	149	100,0%
	Secondaire2	65	44,5%	81	55,5%	146	100,0%
	Supérieur	107	54,6%	89	45,4%	196	100,0%
	Total	274	45,7%	326	54,3%	600	100,0%
Sexe	Masculin	140	49,3%	144	50,7%	284	100,0%
	Féminin	134	42,4%	182	57,6%	316	100,0%
	Total	274	45,7%	326	54,3%	600	100,0%

**Source** : Etude diagnostique, 2012

L'existence de cette volonté politique est plus reconnue dans les régions des savanes (77,6%) et centrale (67,2%) et dans une moindre mesure dans la Commune de Lomé (44,7%). Elle l'est davantage moins dans les régions Maritime (23,2%) et de la Kara (28,6%) où se concentrent de fortes proportions de jeunes chômeurs.

Enfin le problème de la faible implication étant posé par les jeunes, ceux-ci suggèrent ce qui suit: *« Auniveau gouvernemental, la question des jeunes étant transversale, il est impérieux de créer un cadre de consultation regroupant tous les acteurs intervenant dans la création de l'emploi des jeunes au Togo, de définir des bonnes stratégies communicationnelles sur les différents programmes initiés par les autorités togolaises et créer un cadre de suivi des programmes de promotion de l'emploi des jeunes permettant d'en assurer la transparence ».*

### **3.2.3. Perception des parents et adultes par rapport à la situation de chômage et de l'emploi des jeunes**

La plupart des parents interrogés dans le cadre de cette étude diagnostique perçoivent tout aussi mal les phénomènes de chômage et de sous-emploi de leurs enfants, et à juste titre d'ailleurs, puisque ce sont des investissements de tant d'années qui se révèlent ainsi infructueux à leurs yeux. Un parent s'est indigné de cette situation en ces termes : *« On ne peut même pas compter sur ses enfants dans sa vieillesse. C'est toujours avec nos maigres pensions qu'il faut encore soutenir des enfants qui ont pourtant des diplômes ».*



Pour la plupart, l'engagement de l'Etat dans la question n'est pas significatif : *« L'engagement de l'Etat dans la problématique de l'emploi des jeunes pour le moment ne résout pas le problème, il va falloir mettre sur pied une politique adéquate de l'emploi dans laquelle les jeunes vont se reconnaître afin que le taux de chômage soit revu à la baisse et le niveau de vie des jeunes rehaussé »*, souligne un parent.

Mais nombre de parents comme celui ci-après mettent plutôt en cause l'éducation et la culture qui ne mettent pas suffisamment l'accent sur l'entrepreneuriat et l'auto-emploi :

*« La culture de l'auto-emploi n'est pas dans les mœurs des togolais que nous sommes. Depuis longtemps, le rôle des parents responsables est de scolariser leurs enfants pour que demain, c'est-à-dire après leur cursus, l'Etat prenne le relais et assume sa responsabilité qui est d'embaucher les diplômés sortis des centres de formation et universités. Mais à présent que l'Etat providence a cessé d'exister, les parents doivent non seulement inscrire les enfants à l'école, mais ils doivent aussi commencer par penser à la nécessité de les former à l'entrepreneuriat pour qu'ils soient à même de se prendre en charge si jamais l'Etat ne les recrutait pas »* (Un parent interrogé à Lomé).

En clair pour les parents, la situation du chômage est fort préoccupante et la solution devrait résider dans la mise en œuvre d'une politique cohérente et la promotion de l'entrepreneuriat privé des jeunes.

### **3.2.4. Perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Togo et perspectives**

La situation de l'emploi des jeunes au Togo n'est guère reluisante. En effet, aujourd'hui le chômage des jeunes constitue un problème réellement grave et très préoccupant tel que soulevé par toutes les ONG ciblées par cette étude diagnostique de base. Le chômage comme ont eu à le souligner nombre de personnes, ne concerne pas seulement que des diplômés sans emploi. C'est un phénomène qui touche quiconque a l'âge et la force de travailler mais qui ne trouve pas d'emploi. Un responsable d'ONG fait la lumière sur ce qu'on peut comprendre par le vocable "chômage" en ces termes : *« notre constat est qu'on a tout un mélange quand on parle de chômage. Ce mot prête à confusion alors que cela ne devait pas être ainsi. Les chômeurs sont à deux niveaux selon les réalités de notre pays qui connaît un fort taux d'analphabètes. Il y a d'un côté des jeunes qui n'ont pas de qualification particulière et de l'autre, des diplômés qualifiés sans emploi qui n'ont pas trouvé à faire tout comme les jeunes du premier groupe »*.

Quant aux déterminants du chômage, les employeurs estiment qu'ils sont divers : Les déterminants du chômage des jeunes au Togo sont nombreux et divers. L'inadéquation entre emploi et formation constitue un déterminant majeur du chômage des jeunes togolais : *« L'analphabétisme semble avoir encore de beaux jours devant lui si rien ne motive les jeunes à faire de hautes études »* souligne un chef d'entreprise à Dapaong. *« Il y a aussi un manque criard d'offres d'emploi »* souligne un autre chef d'entreprise à Lomé. Le tableau des déterminants est ainsi complété par un responsable d'entreprise à Atakpamé : *« l'inexpérience ou l'incompétence des jeunes diplômés est un facteur majeur de chômage »*.

Par ailleurs, le sous-emploi des jeunes au Togo est perçu à juste titre par nombre d'employeurs comme une suite logique du chômage. *« Le manque d'emploi ou d'opportunité, le manque de moyens des structures devant recruter les jeunes chômeurs expliquent le sous-emploi ; la mauvaise gestion et son corolaire de corruption dans l'administration sont autant de facteurs qui expliquent le sous-emploi des jeunes au Togo »* affirme en substance un employeur. Aussi, d'après les informations recueillies auprès d'un représentant d'ONG à Tsévié : *« les postes sont attribués par affinité et les vieux ne veulent pas céder de place aux jeunes et même quand ces*

*derniers sont recrutés par indulgence, ils n'ont rien à réclamer par souci de se montrer reconnaissants ».*

Pour d'autres employeurs par contre, *« le sous-emploi est subi par les jeunes qui n'ont pas l'expérience et la compétence que requièrent les postes qui leur sont attribués. C'est la culture de l'incompétence caractérisée par l'inexpérience et la baisse de niveau qui détermine le sous-emploi des jeunes au Togo. Ces jeunes touchent des salaires dérisoires et sont victimes de discriminations de tous genres, mais ils ne démissionnent pas pour autant car les opportunités sont très rares ».* (Chef d'entreprise à Lomé).

Nombre de responsables de sociétés aussi mettent en cause le système éducatif qui n'est pas adapté aux attentes du marché de l'emploi. L'un d'eux affirme en substance : *« Le sous-emploi est très accru aujourd'hui et c'est à cause du manque d'emploi. Les jeunes, pour trouver quelque chose à faire, sont obligés de se vouer aux métiers pour lesquels ils n'ont pas été formés. La conséquence en est qu'ils sont mal payés car la rémunération dans ces cas n'est plus fonction du diplôme obtenu. C'est la faute aussi à l'enseignement. Le système éducatif togolais doit être revu. Mais il est très difficile et dur pour les parents et les jeunes d'envisager une reconversion vers d'autres métiers vu les énormes investissements consacrés à leurs études depuis leur enfance jusqu'aujourd'hui ».*

Cette analyse est corroborée par un autre chef d'entreprise interrogée à Dapaong : *« Le système éducatif togolais est très défaillant. Les jeunes ne sont pas bien formés. Bon nombre d'entre eux n'ont aucun programme pour leur vie. Les formations sont trop théoriques. Qu'on mette de côté la question de diplôme pour faire face aux choses plus pratiques. Le Togo n'a plus besoin de littéraires mais de techniciens, d'ingénieurs pour faire booster l'économie du pays car les beaux discours on en a connu, il faut maintenant passer à l'action ».*

**Encadré N°1 :** Analyse de la situation de l'emploi des jeunes par un responsable d'IMF

*« Les jeunes qui sont mal payés ; il y en a qui sont sous employés ; d'autres font des choses (métier) qui n'ont rien avoir avec la formation qu'ils ont reçue. Tels sont quelques déterminants du sous-emploi des jeunes aujourd'hui et tout cela à cause du manque d'opportunité d'emploi. Aussi les jeunes doivent-ils chercher à se valoriser à travers leur compétence. Normalement pour un jeune qui se connaît, ce n'est pas à l'entreprise de décider de son salaire mais à lui-même de fixer ce qu'il doit percevoir à la fin du mois (salaire). Mais par manque d'opportunité d'emploi, les entreprises se servent de leur compétence contre de mauvaises rémunérations ; et ils ne peuvent même pas réclamer de peur de perdre ce gagne-pain. En définitive moi je dirais que c'est le taux élevé de chômage qui est à l'origine du sous-emploi »*  
(Un responsable d'IMF à Lomé)

**Source :** Etude diagnostique, 2012

### 3.3. Perspectives et attentes des jeunes

Eu égard à la situation qu'ils vivent, les jeunes aspirent essentiellement à trois types d'emploi. Comme l'indique le graphique ci-après, une forte proportion de jeunes (60,4% à Lomé, 66,90% dans la maritime, 23,90% dans les Plateaux, 13,5% dans la centrale, 56,10% dans la Kara, et 35,90% dans les savanes) aspirent à un travail salarié régulier. On constate que ce sont les régions où l'administration est plus représentée (Lomé, Maritime, Kara) qu'il y a une forte aspiration à un emploi salarié régulier. Autant dire que le prestige du statut de fonctionnaire est toujours présent dans la société togolaise.

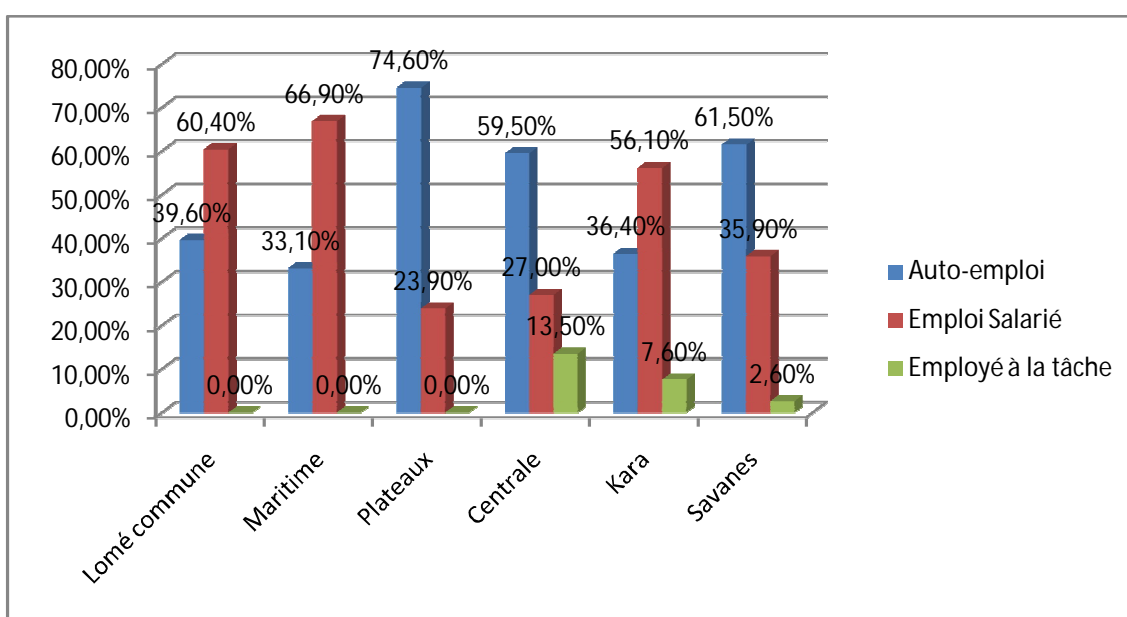
Par ailleurs, on remarque un regain d'intérêt pour l'auto-emploi. En effet, ils sont tout aussi nombreux les jeunes qui aspirent à travailler à leur propre compte : 39,6% à Lomé ; 33,10% dans la maritime ; 74,60% dans les Plateaux ; 59,5% dans la centrale, 36,4% dans la Kara et 61,5% dans

les savanes. Le constat ici est que ce sont les jeunes des régions des Plateaux (où la culture de café cacao constitue une source de richesse importantesusceptible de fasciner), centrale (où existe une culture séculaire du travail privé : commerce, transport routier, etc.)et des savanes qui aspirent le plus à s’auto-employer.

Enfin les jeunes qui aspirent à être employés à la tâche représentent une petite proportion. Ceci s’explique par le fait que pour la plupart, ils sont conscients de la précarité et de l’insécurité qui caractérisent un travail temporaire.

La leçon à tirer de ces perspectives et de celles exprimées dans l’encadréN°2 est la nécessité d’accorder une attention toute particulière aux programmes de renforcement de l’employabilité des jeunes (pour faciliter leur recrutement dans des emplois salariés) mais aussi de rendre opérationnel le plus rapidement possible le FAIEJ, de renforcer les capacités de l’ANGFP et de développer un partenariat fonctionnel avec les établissements de crédit en vue d’offrir aux jeunes les moyens nécessaires pour créer leurs micro-entreprises.

**Graphique N°3 : Perspectives des jeunes**



## **Encadré N°2: Les attentes des jeunes exprimées lors du Forum National de la Jeunesse, 2011**

*« De l'avis des jeunes interrogés lors des consultations régionales, les ONG doivent essentiellement faire le plaidoyer, la formation des jeunes à l'entrepreneuriat et le placement des jeunes à travers l'appui à leur installation professionnelle. Tout jeune qui le désire, doit être initié à l'approche méthodologique pour identifier, formuler et réaliser une Activité génératrice de revenus (AGR). De même, ils attendent des entrepreneurs l'assouplissement du critère d'expérience professionnelle dans les conditions de recrutement des jeunes et sollicitent surtout plus de places de stage professionnel pratique afin de les qualifier et de les aider à toucher du doigt les réalités du monde du travail pouvant faciliter leur insertion socioprofessionnelle. En effet, les entreprises doivent jouer le rôle d'incubateur pour l'emploi des jeunes. Un mentor doit être attribué à chaque stagiaire à l'aide d'un contrat de stage, pour l'accompagner au cours de son séjour dans l'entreprise. Il est nécessaire de favoriser les contrats de pré-qualification et de qualification des jeunes, de même que les contrats d'alternance (Étude/Entreprise/École) appuyés par un mécanisme de financement et d'exonération fiscale.*

*Aussi, dans l'idée de soutenir les primo-demandeurs d'emplois, il est vivement attendu de la mise en œuvre effective du programme AIDE qu'il contribue véritablement à l'insertion professionnelle de jeunes togolais qualifiés. De plus, la question de l'emploi des jeunes peut être abordée à travers le développement d'un programme de volontariat, à l'instar du PROVONAT qu'il est impérieux de compléter avec d'autres programmes d'appui et de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes afin de couvrir les besoins aussi diversifiés que variés en termes de besoin d'emplois. Pour ce faire, les jeunes proposent de mettre en place dans la ligne budgétaire de chaque ministère un fond destiné à l'octroi des stages de formation et d'acquisition d'expérience professionnelle d'une durée d'un an à tout jeune diplômé. C'est dans ce même ordre d'idée que les jeunes ont proposé un partenariat public-privé pour formaliser le concept de stage premier emploi des jeunes, payé au moins 1,5 fois le SMIG pendant dix-huit (18) mois. En matière de promotion de l'emploi des jeunes, il ressort aussi que les jeunes souhaitent vivement voir l'État jouer un rôle capital dans l'instauration de partenariats clairs avec les ONG et les entreprises avec un système de contrôle et de suivi plus efficace des résultats obtenus assorti de mesures incitatives idoines.*

*... En vue d'assurer l'efficacité des mécanismes de promotion de l'emploi des jeunes, il est important que des cadres de concertation impliquant tous les partenaires soient créés et opérationnalisés. En plus du réseautage d'entreprises et du mentorat d'affaire auprès des jeunes entrepreneurs, mettre en place une plateforme d'échanges et de relève d'entreprise réunissant les jeunes entrepreneurs et les chefs d'entreprise. Les jeunes souhaitent aussi que des structures phares telles que l'Agence Nationale de Promotion, de Garantie et de Financement des petites et moyennes entreprises et industries (ANPGF) et l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) soient dotés de moyens conséquents pour servir réellement de centre de ressources sur l'emploi des jeunes en matière de financement et d'intermédiation. A ce titre, les jeunes souhaitent la mise en place d'un mécanisme et d'outils plus efficaces d'encadrement, d'accompagnement et de conseils des jeunes porteurs de projets d'emplois indépendants. L'objectif in fine étant la réalisation d'une synergie entre toutes les structures publiques et privées impliquées dans la stratégie de promotion de l'emploi des jeunes au Togo avec la mise en place d'un véritable service public d'emploi, doté de moyens suffisants et pluriels, susceptible de garantir la transformation sur le marché du travail, et qui apporte aussi un accompagnement de proximité aux jeunes demandeurs d'emplois et aux jeunes employeurs » CNJ, 2011.*

## **Conclusion**

Il ressort essentiellement que la plupart des jeunes ayant un emploi sont de la région des Plateaux (29%) et de Lomé (26,9%). C'est Kara qui renferme la plus petite portion de jeunes ayant un emploi (2,2%). En ce qui concerne la zone de résidence, 48,4% des jeunes ayant un travail sont issus du milieu urbain et 51,6% sont du milieu rural. En outre, on note par rapport au niveau d'instruction que ce sont les jeunes ayant des diplômes inférieurs qui sont le plus insérés professionnellement (50%). L'analyse de ces résultats montre également que la majorité, soit 34,4% ont entre 30-34 ans. Ceci dénote d'une entrée plus ou moins tardive des jeunes sur ledit marché eu égard aux difficultés qui caractérisent l'accès à l'emploi pour les primo-demandeurs.

Quant aux jeunes sans emploi, ils sont plus présents dans les régions maritime (35,7%), des Plateaux (17,1%), de la Kara (15,9%), que dans la commune de Lomé (12,8%), les savanes (9,4%) et la centrale (8,9%). Par rapport au milieu de résidence, c'est le milieu rural qui renferme la plus grande portion de jeunes sans emploi soit 62,1% contre 37,9% qui sont du milieu urbain. Enfin les jeunes de 15-24 ans sont les plus représentés dans la catégorie des jeunes sans emploi, probablement en raison de leur manque d'expérience professionnelle. Ceci devra interpeller les autorités compétentes pour le renforcement des programmes d'appui à l'employabilité des jeunes tels que le PROVONAT et AIDE.

On peut aussi retenir que le secteur primaire est plus présent dans les Plateaux (38,9%), le secteur secondaire dans la région maritime (24,6%) et le secteur tertiaire à Lomé (40,7%).

L'étude montre en outre que la majorité des jeunes sans emploi développent des stratégies de survie, notamment en menant des activités informelles. Dans l'ensemble, 51,7% des jeunes sans emploi pratiquent des activités informelles contre 48,3% qui n'en pratiquent pas. En ce qui concerne l'âge, les jeunes hommes de 30-34 ans sont plus dans l'informel (67,2%), suivis de ceux âgés de 25-29 ans (55,0%) et des jeunes âgés de 15-24 ans (47,3%). Ces résultats prouvent que plus l'âge avance, plus les jeunes ont conscience de la responsabilité sociale qui leur incombe et se décident à se prendre en charge au lieu d'attendre un hypothétique emploi.

Par ailleurs, au-delà de la pratique des activités informelles comme stratégie de survie, il est à relever qu'une portion de jeunes, par hypothèse n'ayant pas les moyens de se lancer dans une activité quelconque, s'en sortent grâce à d'autres sources telles que le soutien des parents (69,8%), des amis (6,3%) et autres (23,9%). Ces données confirment le fort taux de dépendance établi à 47,8% par l'enquête QUIBB de 2011.

Les données de l'enquête ont aussi permis de constater que dans l'ensemble, la durée de chômage est plus ou moins élevée au Togo, même si elle est en recul par rapport à 2008. En effet, si en 2008 la plupart des jeunes cherchaient leur premier emploi depuis 4 ans (45,4%) la plupart sont en quête de leur premier emploi depuis moins de trois ans (76,8%). Cette tendance à la baisse de la durée du chômage est essentiellement due aux efforts actuellement en cours pour développer l'employabilité et l'embauche des jeunes (PROVONAT et AIDE).

Plusieurs stratégies sont mises en œuvre par les jeunes à la quête d'un emploi. Comme en 2008, les stratégies adoptées semblent au début classiques : dépôt de demandes dans des institutions (38,4%), demandes suite aux appels à candidature (18,5%). Mais souvent les difficultés à s'insérer dans un emploi décent et durable les amènent à recourir à leur capital social ou relationnel (11,1%) ou à se diriger directement vers les employeurs (19,6%). C'est une fois ces cartes épuisées sans succès, qu'ils pensent à l'auto-emploi (12,2%). Le recours aux services de l'emploi (0,3%) est presque marginal.

En outre, plusieurs difficultés émaillent le parcours des jeunes dans leur processus de recherche d'emploi. Il s'agit notamment du manque d'opportunité (61,4%), du manque d'expérience (14,0%), de la discrimination (12,6%), de l'inadéquation entre profil et offres d'emploi (6,3%) et bien d'autres entraves (5,8%).

Aussi, l'un des constats majeurs de cette étude est que les jeunes pour la plupart sont peu informés des institutions de promotion de l'emploi des jeunes au Togo. Seuls 29,4% des jeunes connaissent une institution de l'emploi contre 70,6% qui n'en connaissent pas. Aussi, c'est à Lomé (65,4%) que les jeunes connaissent plus les institutions en question.

En ce qui concerne le taux d'inscription comme demandeur d'emploi, seuls 9,9% des jeunes sans emploi sont effectivement inscrits contre 90,1% qui ne le sont pas. Ceci rappelle l'acuité de la problématique du Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) et lève le voile sur les

défis qui restent à lever en termes d'information et de communication autour des institutions en charge de l'emploi, en particulier l'ANPE.

En somme, l'on peut retenir que le taux d'inscription des jeunes sans emploi comme demandeurs d'emploi est très faible (9,9%). Ceci constitue un frein majeur à l'insertion socio-professionnelle des jeunes dans la mesure où être fiché comme sans emploi ouvre la porte à des opportunités de formation et à la possession de la carte de demandeur d'emploi qui est un outil important aujourd'hui dans la recherche d'un emploi.

Pour ce qui a trait aux indicateurs de qualité, l'étude a montré que dans l'ensemble, les jeunes jugent très préoccupante la situation du chômage et du sous-emploi respectivement à 90,3% et à 94,2%. Il en est de même des parents et des employeurs.

Par ailleurs, beaucoup de jeunes estiment qu'il n'existe pas une volonté politique réelle de résoudre le problème du chômage des jeunes. Ils sont 45,7% à reconnaître l'existence de cette volonté contre 54,3% à ne pas le reconnaître.

## **PARTIE 4 : ORIENTATIONS DE POLITIQUE**

## **Introduction**

Au Togo, le problème du chômage se pose avec acuité depuis le début des années 90. Cette situation qui est la résultante de l'écart persistant entre l'évolution économique du pays et le taux élevé de la croissance démographique, la distorsion née des différents Programmes d'Ajustement Structurels et la crise sociopolitique que connaît le pays a un impact grandissant sur la pauvreté. L'élimination du chômage et du sous-emploi est dès lors devenue une priorité de la politique économique du pays. Mieux, la réduction du taux de chômage constitue aujourd'hui un des objectifs primordiaux dans le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP-C). Il en est de même du DSRPII dont l'intitulé (Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi, SCAPE) en dit long sur la place qu'y occupe l'emploi.

La quatrième partie du rapport de l'étude diagnostique se propose de passer en revue les programmes, projets et actions entrepris dans le cadre des efforts de l'Etat et des partenaires visant à la résorption du chômage au Togo.

### **4.1. Politique de l'emploi : rappel des grandes orientations**

Comme souligné plus haut, la Politique Nationale de l'emploi s'articule autour des cinq axes prioritaires suivants :

- la dynamisation du marché national de l'emploi ;
- la réforme de l'éducation nationale, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;
- la réforme du secteur de la santé ;
- la réforme du secteur rural et de l'informel (non structuré) ;
- la réforme du secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

Pour atteindre les résultats visés par cette politique, plusieurs programmes, projets et actions ont été entrepris.

### **4.2. Des politiques passives de l'emploi**

Les politiques passives comprennent les activités d'indemnisation du chômage et de retraites anticipées, d'indemnisation des licenciements, et dans une acception très élargie, les aides sociales et les mécanismes de solidarité familiales en faveur des personnes sans emploi sans qu'elles soient obligées de participer à des actions d'accès ou de retour à l'emploi.

Les régimes officiels de sécurité sociale au Togo sont des régimes de répartition (solidarité intergénérationnelle) où les travailleurs paient des impôts sur leur salaire pendant qu'ils sont en activité et bénéficient d'une assurance retraite pendant leur période d'inactivité. Le régime de capitalisation existe avec les sociétés d'assurance-vie et des associations informelles d'entraide, mais les contrats sont personnels et ne relèvent pas des relations employeurs-employés.

La Loi N° 2011 - 006 portant code de sécurité sociale au Togo, institue un régime général de sécurité sociale en faveur des travailleurs du secteur structuré soumis aux dispositions du Code de travail. Y sont également assujettis, les salariés de l'Etat et des collectivités territoriales et des établissements publics qui ne bénéficient pas, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires particulières, d'un autre régime de sécurité sociale. Il en est de même pour les travailleurs indépendants relevant des divers secteurs d'activités, notamment les avocats, les architectes, les notaires, les huissiers, les commissaires-priseurs, les médecins, les pharmaciens, les experts comptables et les entrepreneurs. Pour les branches des pensions et des prestations familiales, les travailleurs de l'économie informelle en sont exclus.



Les travailleurs agricoles ne sont pas pris en compte. L'application de cette loi est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Celle-ci a pour vocation de servir sous conditions, des prestations aux travailleurs du secteur privé ainsi qu'aux membres de leur famille selon les risques sociaux. Cependant, dans le secteur privé formel, la majorité des travailleurs ne sont pas systématiquement déclarés. Le système incitatif reste insuffisant, par exemple, l'obligation de produire une attestation d'enregistrement à la CNSS pour bénéficier des marchés publics n'est pas suffisante. Par ailleurs, il n'existe pas de politique d'indemnisation de chômage au Togo.

Cet état des lieux succinct des systèmes de sécurité sociale du travail au Togo montre que ceux-ci servent surtout à ceux qui ont déjà eu un emploi formel ou qui sont à la retraite. Ils ne concernent pas les primo-demandeurs d'emploi ou ceux qui ont perdu leur emploi sans capitaliser un nombre suffisant d'années de travail.

A contrario, les politiques actives du marché de travail ciblent l'ensemble des travailleurs et demandeurs d'emploi.

### **4.3. Des politiques actives**

Le Togo, depuis 1990 a connu une crise socio politique caractérisée par une dégradation profonde du tissu social qui a mis à mal son économie sapant ainsi son développement harmonieux et durable. Depuis lors, le problème de l'emploi s'est posé de façon drastique. Pour venir à bout de cette situation, toute une série de mesures ont été prises et des actions sont menées pour asseoir une véritable politique de l'emploi. Il s'agit de programmes, projets, mesures politiques et législatives visant à stimuler l'emploi.

#### **4.3.1. Des programmes et projets de promotion de l'emploi des jeunes**

##### **4.3.1.1. Le Programme Emploi Formation (PEF)**

Dans la recherche de solutions visant à juguler le chômage, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi (MFPT), en collaboration avec le Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire d'alors, avait initié en 1992 un programme d'insertion de jeunes diplômés dans une activité professionnelle dénommée « Programme Emploi Formation » (PEF).

Ce programme a permis de recruter de février 1992 à novembre 1993, 3 500 personnes. Mais le PEF n'a pas atteint ses objectifs, en raison des difficultés financières liées à la suspension de la coopération internationale depuis 1993. Après cette suspension de la coopération internationale qui contribuait financièrement à la réalisation de ce programme, l'Etat a dû le prendre en charge intégralement. Or le pays était déjà en pleine crise économique, ce qui a fait que le PEF n'a pas disposé d'une ligne budgétaire pour assurer les paiements des agents du programme.

##### **4.3.1.2. Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ)**

Il s'agit de la mise en place d'un programme pilote pour l'emploi des jeunes dans l'économie urbaine, rurale, l'entrepreneuriat et le renforcement des ressources des fonds d'auto-emploi des jeunes.

En objectif global, le programme vise à contribuer au développement économique et social du Togo en offrant aux jeunes de 15 à 35 ans le maximum de possibilités d'emploi, tant dans le domaine de l'emploi salarié que de l'emploi indépendant.

Les bénéficiaires du PPEJ sont des jeunes togolais (hommes ou femmes) citadins ou ruraux, demandeurs d'emplois ou candidats au stage de qualification, à l'apprentissage ou à l'entrepreneuriat, résidant au Togo ou vivant à l'étranger, diplômés ou non, sans distinction d'ethnie, de classe sociale, de sexe, de religion ou d'appartenance politique.

La stratégie globale du PPEJ repose sur le partenariat entre l'Etat, le secteur privé et les bénéficiaires. Il est prévu d'une part la conclusion de divers protocoles d'accord entre les différentes parties portant respectivement sur l'apprentissage, les stages de qualification professionnelle, la création et la gestion d'entreprise, la mobilisation et la gestion des lignes de crédit et d'autre part la mise en œuvre d'un plan de communication du PPEJ.

Le PPEJ est élaboré par le secrétariat auprès de la primature chargé de la jeunesse et de l'emploi des jeunes. Il répond au souci de pouvoir responsabiliser une structure qui sera tenue de rendre compte et d'atteindre les résultats escomptés.

Au bilan, le PPEJ n'a été mis en œuvre que partiellement. Seul le volet « Employabilité des jeunes » a connu une certaine mise en œuvre et a permis de placer en stage 253 jeunes. L'échec du PPEJ est imputable essentiellement à l'approche mise en œuvre. En effet, lors de la conception du projet, les principaux acteurs n'ont pas été impliqués. Comme le souligne un responsable de la Direction de l'Emploi des Jeunes : *« nous n'avons été impliqués qu'à la validation du projet. Nous ne l'avons véritablement découvert qu'à la phase de vulgarisation »*.

A la suite du PPEJ, bien d'autres projets ont été développés. Il s'agit notamment du Projet de Développement des filières Plantes à Racines et Tubercules (PRT) qui a permis d'accompagner 571 groupements et environ 4900 jeunes. Une garantie de 200 millions de FCFA a été déposée à la BPEC pour faciliter l'accès des jeunes bénéficiaires au crédit. La force de ce projet était l'approche participative adoptée. En effet, les jeunes bénéficiaires étaient identifiés pas les ONG et les autorités locales qui assuraient le suivi sur le terrain. Mais sa principale faiblesse et qui va en annihiler les premiers résultats est qu'aucune évaluation n'a été faite avant l'extension du projet.

On peut noter également le Projet de cultures contre-saison qui a été lancé en grande pompe et dans la précipitation : des investissements ont été faits pour identifier les bénéficiaires, acheter les intrants. Mais ici aussi, l'appui a été considéré par bien de jeunes comme un don et donc non remboursable.

La leçon à tirer est que les projets doivent dépasser la logique politique et s'intégrer dans un cadre de politique formel avec participation effective de toutes les parties prenantes.

#### **4.3.1.3. Le Projet de Soutien aux Activités Economiques des Groupements (PSAEG)**

Démarré en décembre 2008, le Projet de Soutien aux Activités Economiques des Groupements (PSAEG) est né du constat de l'immense pauvreté qui sévit en milieu rural au Togo. Son objectif fut de *« contribuer à l'amélioration des revenus des membres de 100 groupements et au développement des emplois dans les villages d'implantation desdits groupements »*. Axé sur trois composantes, le PSAEG s'est attelé à renforcer les capacités des populations rurales en termes de capacités institutionnelles et organisationnelles des groupements, de leur capacité de production, de leur capacité entrepreneuriale.

Au bilan, ce projet de trois ans a porté des résultats assez satisfaisants. En effet le PSAEG a contribué à *« améliorer les revenus directs de 2500 membres, femmes, jeunes, hommes, 100 groupements, 2500 membres et près de 25000 togolais »*, selon les termes du rapport d'évaluation. Au-delà, le Projet a permis une disponibilité des produits et services des groupements.

Sous la coupole du Ministère du Développement à la Base, ce projet s'est assuré des partenariats de taille avec la FUCEC-Togo et WAGES qui lui ont permis de mobiliser les fonds à hauteur de 4 milliards avec une participation conséquente de Togo Télécom à hauteur 1 milliard 500 millions.

En somme, le PSAEG a favorisé l'insertion de milliers de jeunes ruraux et partant amélioré leurs conditions de vie. Il s'agit d'un projet pertinent qui mérite d'être poursuivi. Pour ce faire, il faudra mobiliser davantage de ressources pour accompagner et aider plus de jeunes et populations.

#### **4.3.1.4. Le PNIASA et le PADAT : des programmes sectoriels à très forte valeur ajoutée en ressources humaines**

Le Programme National d'Investissement Agricole et de Sécurité Alimentaire (PNIASA) et le Projet d'Appui au Développement Agricole au Togo (PADAT) visent respectivement la promotion des petites et moyennes entreprises dans la perspective du développement de l'AGRobusiness et l'amélioration de la sécurité alimentaire ainsi que l'amélioration du revenu des petits producteurs.

Le groupe cible prioritaire du PADAT est essentiellement composé des petits producteurs/trices, qu'ils soient pris individuellement ou regroupés au sein des organisations de producteurs, dans les trois cultures vivrières ciblées.

La principale composante *Appui à la production et à la productivité* vise l'amélioration de la productivité des exploitations agricoles ciblées sur le riz, le maïs et le manioc à travers: (a) l'appui technique aux cultures vivrières pour optimiser l'utilisation des paquets technologiques; (b) le renforcement des capacités organisationnelles et opérationnelles des acteurs à la base; (c) la mise en place de petites infrastructures d'appui à la production et à la mise en marché; (d) la gestion de la fertilité des sols. Les principales activités concernent: (i) l'Opération « Quickstart » de fourniture de kits d'intrants (engrais, semences améliorées notamment) pour la mise en valeur de 0,5 ha de maïs et 0,25 ha de riz à 50.000 personnes vulnérables; (ii) l'appui accompagnement technique des producteurs/trices bénéficiaires des kits; (iii) les formations aux plans organisationnels et technico-économiques des membres de 3000 groupements et de leurs faîtières (dont les modules de formation seront communs/transversaux et/ou spécifiques et directement applicables aux segments de production et postproduction des trois cultures vivrières ciblées); (v) la formation et l'installation de 100 micro entrepreneurs ruraux; et (vi) la mise en place de petites infrastructures (5 000 ha d'aménagements simples de conservation des eaux et des sols-CES; 3000 ha de petits aménagement de bas-fonds). Ces différentes actions bénéficieront directement à environ 107 500 exploitants agricoles.

Comme on peut le constater, le PADAT est un projet d'envergure qui, au-delà de l'objectif premier d'amélioration de la sécurité alimentaire, aura une importante valeur ajoutée en termes de création d'emploi rural, en particulier pour les jeunes.

#### **4.3.1.5. Programmes Communes du Millénaire et les Plates-formes Multifonctionnelles**

Dans le cadre des efforts de résolution du problème de chômage des jeunes, on note également les chantiers écoles institués dans le cadre du programme des communes du millénaire qui ont formé et installé plus de 40 jeunes aux métiers de maçonnerie, soudure, mécanique et maintenance des ouvrages hydrauliques. Le ministère en charge de l'emploi des jeunes a initié et exécuté en 2011 un projet de formation de jeunes artisans des deux sexes qui a abouti à la mise à disposition de 600 bénéficiaires des kits pour créer leurs ateliers et se prendre en charge.

Par ailleurs, les plateformes multifonctionnelles sont des infrastructures comprenant principalement un moteur et des modules de transformation de produits agricoles (décortiqueuses, malaxeuses, presses à huile, égreneuses etc.) et de services notamment des postes de soudure et d'aiguisage. Elles sont conçues pour se substituer à la force motrice, réduire la pénibilité du travail en zones rurales et renforcer l'autonomie financière des jeunes et des femmes. Elles confèrent un statut plus indépendant et une responsabilité sociale et économique plus accrue aux bénéficiaires. La plateforme est fabriquée, installée et entretenue par des artisans

privés. Sa multifonctionnalité permet de stimuler la création, le développement et/ou la modernisation d'autres activités artisanales dans les villages et par ricochet la création d'emplois pour les jeunes ; ce qui constitue un frein à l'exode rural.

L'objectif du gouvernement togolais est de réussir à implanter 1.000 plateformes à l'horizon 2016. Ce qui aura un effet indéniable sur l'emploi des jeunes en milieu rural.

#### **4.3.1.6. Le Programme d'Appui Institutionnel (PAI) de l'UE**

L'Administration publique en général et certains ministères en particulier souffrent d'une pénurie de personnel de qualité. Les fonctions de conception, de coordination, de pilotage et de gestion de l'économie, de développement du capital humain sont insuffisamment assurées. Pour faire face à cette contrainte de ressources humaines, le Gouvernement a pris des mesures afin de disposer d'une capacité minimale pour être à même d'assumer ces fonctions-clefs. En plus du recul de l'âge de la retraite, ces mesures portent notamment sur la mise à contribution des compétences togolaises extérieures à l'administration et le recrutement de jeunes sortant du système éducatif.

Le Programme d'Appui Institutionnel a donc pour objectif de contribuer au renforcement des capacités humaines des administrations, et, partant, à la promotion de la bonne gouvernance et de l'Etat de droit, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité des services rendus aux populations. Pour ce faire, le PAI a permis de recruter 149 agents dans l'Administration publique pour un contrat de 2 ans et demi. A la fin de leur contrat, il est prévu que ces agents soient reversés dans l'Administration publique et pris en charge par le Budget de l'Etat.

#### **4.3.1.7. Autres initiatives en faveur de l'emploi des jeunes**

En plus des initiatives ci-dessus, le Gouvernement a procédé en 2008 au recrutement de plus de 4000 nouveaux jeunes dans la fonction publique.

Il a été institué en outre depuis 2009 une foire appelé « semaine de l'emploi » dont la seconde édition 2010 a connu un franc succès avec la participation d'une cinquantaine d'entreprises, plus de 10000 visiteurs (demandeurs d'emplois) et l'offre (par les entreprises) de 119 emplois directs.

Toujours en 2010 un programme pilote d'auto emploi et d'aide à la création a formé plus de 600 jeunes sur l'ensemble du territoire national et 32 millions de F CFA ont été débloqués pour financer 76 microprojets rédigés par des jeunes formés.

Le projet d'appui à l'insertion des jeunes artisans n'est pas à négliger non plus. Il a permis de former en 2011 600 jeunes et 400 autres en 2012. La formation de 300 autres jeunes a été réalisée en Juillet 2012. En fait le programme a prévu la formation de 1000 jeunes par an et leur installation en leur fournissant un kit comprenant l'ensemble du matériel nécessaire défini par eux-mêmes. C'est un crédit bonifié remboursé au 1/3 de la valeur réelle du kit et ce après 18 mois d'installation.

#### **4.3.2. Les structures de promotion de l'emploi**

La mobilisation autour des questions liées à l'emploi des jeunes est le fait de structures privées de placement et de quelques structures publiques et parapubliques qui jouent les rôles de formation, d'intermédiation, de placement, d'appui-accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi.

##### **4.3.2.1. Les structures privées de placement**

Les bureaux privés de placement sont mal connus au Togo parce qu'ils sont en général gérés par des entreprises multiservices, dont les activités de placement et recrutement, d'intérim et de formation ne constituent qu'une activité subsidiaire. On peut néanmoins citer : AfricSearch, Synergie, Conseil Réuni, Afrique Conseil, Lucratif, BCGO, etc.

Ces services privés de l'emploi sont supposés recevoir au préalable avant l'exercice de leurs activités un agrément du Ministère en charge de l'emploi. Mais l'application de ces règles reste faible, ce qui induit un déficit de visibilité et de suivi du respect des normes par ces structures privées.

#### **4.3.2.2. Les structures publiques et parapubliques**

##### ***4.3.2.2.1. L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et le Programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE)***

L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) créée en 2010 est un dispositif qui a pour vocation d'unifier plusieurs dispositifs publics. Ses attributions comprennent la facilitation de l'intermédiation entre l'offre et la demande de l'emploi, l'appui à la promotion de l'auto-emploi et l'emploi salarié par des formations et la gestion des ressources pour financer les programmes sur l'emploi.

L'ANPE a un programme de placement et un programme d'appui à l'auto-emploi. Elle a réalisé des activités visant à renforcer l'information et la transparence sur le marché du travail, à travers notamment la mise en place de fichiers d'offres et de demandes d'emplois, la mise en relation des demandeurs et offreurs d'emplois, la prospection des opportunités d'emplois, la formation en Techniques de Recherche d'Emploi (TRE), la valorisation du poste de travail ou l'élaboration de CV.

Elle a assuré l'accompagnement de 535 jeunes depuis sa mise en place. Par son entremise, HEC a aussi formé 30 jeunes, mais qui peinent à trouver des financements. Comme l'a souligné le chef du département création d'emploi : *« Beaucoup de jeunes ont fini leur plan d'affaires mais peinent à trouver du financement. Les Institutions financières demandent des garanties que les jeunes n'ont pas. Un seul jeune a pu démarrer son affaire, mais sans financement »*.

L'ANPE est appelée à abriter l'Observatoire de l'Emploi. Celui-ci constitue un dispositif public qui aura pour mission de contribuer à l'élaboration des indicateurs sur l'emploi. Actuellement, c'est la Direction Générale de la Statistique et de Comptabilité Nationale (DGSCN) qui joue ce rôle en élaborant des indicateurs socio-économiques par la collecte et l'analyse des données socioéconomiques et démographiques grâce aux enquêtes QUIBB, aux recensements, aux enquêtes sur le profil de la pauvreté, etc.

Aujourd'hui, la visibilité de l'ANPE est assurée particulièrement par le Programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE) créé par la loi N°2011-004 du 18 février 2011 et rendu opérationnel par décret N°2011-031/PR du 02 mars 2011.

Le Programme AIDE a pour objectifs (i) de permettre aux primo-demandeurs d'emploi (diplômés sortis des universités, écoles et établissements de formation professionnelle et âgés de 18 à 40 ans) d'acquérir une expérience professionnelle ; (ii) d'aider les employeurs à disposer à terme d'une main d'œuvre qualifiée ; (iii) de permettre aux entreprises d'identifier et éventuellement embaucher les jeunes talents.

Il s'agit en somme de résoudre le problème relatif aux difficultés d'insertion des jeunes primo-demandeurs d'emploi, confrontés à la question du manque d'expérience professionnelle. Le Programme devra permettre de mettre les jeunes en entreprise afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience et de renforcer ainsi leur employabilité. Leur indemnité de stage sont prises en charge par l'Etat, l'entreprise ne payant que l'assurance.

Ce programme de pré-insertion vise à placer 3000 stagiaires dans les entreprises privées ou parapubliques pour une période qui dure trois (03) ans. Les stages durent 6 mois avec la possibilité de renouvellement une fois. Toutefois, le problème majeur que rencontre ce

programme est que « *la demande est très forte et l'offre est insignifiante* ». L'ANPE a enregistré jusqu'ici environ 23 000 demandeurs d'emploi.

En 2011, le Programme AIDE a permis de placer plus 600 stagiaires dans 84 entreprises sur environ 3415 demandes enregistrées. Il est prévu de faire enrôler 1000 stagiaires en 2012 dont 500 bénéficieront de bons de formation. Les bons de formation permettront aux entreprises de former les stagiaires dans le domaine souhaité. Les bons de formations et les indemnités de stage sont pris en charge par le programme suivant la grille ci-après :

**Tableau N°21:** Grille des indemnités des bénéficiaires du programme AIDE

Qualifications	Indice (Fonction publique)	Salaire de base brut mensuel (Fonction publique)	Indemnité du stagiaire AIDE
BAC + 5	1300	102 375	70 000
BAC +4	1100	86 625	60 000
BAC +3 et BTS	750/1100	59 062,5/86 625	50 000
BAC + BT	750	59 062,5	40 000
BEP et CAP	550	43 312,5	30 000

**Source :** ANPE, 2011

L'ANPE est outil stratégique important dans le cadre de la promotion de l'emploi des jeunes. Mais elle manque encore de moyens pour accomplir entièrement et avec satisfaction sa mission. Pour preuve, le niveau d'information sur le marché du travail est assez faible parce qu'il n'existe pas encore de Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT), même si ce problème est en passe d'être réglé. Ce système est prévu pour être géré par l'Observatoire de l'Emploi qui, lui-même n'est pas encore opérationnel. Par ailleurs, la proportion des chômeurs déclarés et enregistrés dans les services publics d'emploi (23 000 à l'ANPE par exemple), est très en deçà de la réalité, d'une part, en raison du manque d'information, et, d'autre part, en l'absence d'incitation et de motivation.

#### **4.3.2.2.2. Le Programme de Volontariat National du Togo (PROVONAT)**

Depuis 2010, le Programme de Volontariat National au Togo (PROVONAT) a été relancé et mis en œuvre par le Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes (MDBAJEJ) avec l'appui technique et financier du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), du Programme des Volontaires des Nations Unies (PVNU) et de France Volontaires.

Identifié dans le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté 2009-2011 comme outil intégré de lutte contre la pauvreté et de consolidation d'une base forte de croissance, le PROVONAT a pour objectif de mobiliser et valoriser socialement les ressources humaines disponibles dans le pays via la promotion et la valorisation de l'engagement volontaire des jeunes diplômés et primo-demandeurs d'emploi dans des actions visant l'amélioration des conditions de vie des populations pauvres. Depuis le début de la mise en place du programme, des acquis importants ont été enregistrés.

Pour le compte de l'année 2011, l'Assemblée Nationale a adopté le 11 février 2011, la loi n° 2011-001 portant institution et réglementation du volontariat national au Togo. Cette loi a doté le corps des volontaires nationaux togolais, d'un cadre juridique permettant de garantir aux différents acteurs, les droits et devoirs et la sécurité juridique nécessaire pour faire appel au service des volontaires nationaux dans la réalisation des projets et programmes de

développement en particulier ceux visant la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Le 22 mars 2011, le dispositif institutionnel de pilotage et de gestion du programme a été mis en place par le décret n°2011-045/PR portant attribution, composition et fonctionnement du conseil et du comité de gestion du volontariat national prévus par la loi précitée.

Le recrutement d'une première vague de 1000 volontaires a été fait sur plus de 21744 candidatures enregistrées et 3028 demandes de volontaires nationaux de la part des structures d'accueil. 928 volontaires nationaux ont effectivement débuté leurs missions. En 2012, deux vagues de 500 nouveaux volontaires chacune ont prêté serment respectivement en Avril et en juillet portant le bilan général à 2000 volontaires mobilisés jusqu'ici.

Dans une dynamique de consolidation des acquis, le programme a finalisé en 2012 sa déconcentration avec la mise en place de cinq (05) Centres Régionaux de Volontariat.

Aujourd'hui la principale menace qui plane sur ce programme est sa pérennité comme énoncé en ces termes par l'un des tout premiers responsables : *« l'après volontariat est une préoccupation, c'est-à-dire la capacité des jeunes à s'insérer professionnellement. Il y a aussi le risque de révolte des jeunes insatisfaits mais aussi celui de saturation du programme. »* En outre, il est relevé qu'en 2012 il faudra mobiliser 300 millions de FCFA pour atteindre les objectifs visés, mais ces fonds sont loin d'être disponibles actuellement.

Mais les plaintes des volontaires tournent essentiellement autour des indemnités qui sont insuffisantes mais qui arrivent surtout en retard : *« les allocations n'arrivent pas à temps »* s'est indigné un volontaire à Atakpamé. Un responsable d'ONG s'exprime sur le sujet en ces termes : *« Aujourd'hui le chômage a atteint son paroxysme au Togo. La preuve en est le nombre sans cesse grandissant de jeunes conducteurs de taxi moto ; mais aussi le nombre très élevé de jeunes demandeurs d'emploi qui accourent vers PROVONAT et ANPE pour travailler contre des salaires très dérisoires. Moi je me demande même ce qu'ils peuvent faire avec les 60 000 francs qu'ils perçoivent par mois. Cela est le signe même du sous-emploi des jeunes. L'Etat doit rapidement trouver une solution à ce phénomène car ce nombre de demandeurs d'emploi va s'accroître au jour le jour »*.

Même si certaines analyses (en particulier relatives au montant des indemnités) semblent trop sévères, il n'en demeure pas moins vrai que la pérennisation de ce programme constitue en tout état de cause une préoccupation à prendre en compte. C'est pourquoi il faut saluer l'étude qui vient d'être commanditée pour identifier les meilleures stratégies de pérennisation du PROVONAT.

#### **4.3.2.2.3. Les dispositifs de création directe d'emplois : les programmes de type HIMO**

Les approches HIMO privilégient un fort coefficient d'emplois ou une haute intensité d'emploi. Elles sont souvent perçues comme rentables socialement, mais peu rentables économiquement, étant des instruments d'application conjoncturelle ayant pour finalité de créer un filet de sécurité sociale pour les populations vulnérables et techniquement peu qualifiées. Ces approches combinent la main-d'œuvre, les ressources locales et les équipements légers tout en étant techniquement, économiquement et socialement faisables, en vue de créer un maximum d'emplois.

##### **- Le volet HIMO du Programme de Développement Communautaire (PDC)**

Dans le cadre du Projet de Développement Communautaire (PDC) financé par la Banque mondiale, un programme de travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) en zones rurales a été mis en place suivant une approche communautaire. Ce programme HIMO concerne

environ 15 000 bénéficiaires jeunes ruraux en situation de chômage ou sous-occupés, recevant une rémunération pendant 40 jours.

Le cumul des travailleurs recrutés sur la composante HIMO du PDC de 2011 à 2012 est de 2 073. Il est prévu d'en recruter 3 750 avant la fin de l'année. Il y a un gap de 1 677 travailleurs à recruter pour les travaux de reboisement, l'entretien et la protection des reboisements et la réalisation des microprojets non forestiers restants.

**Tableau N°22: Situation générale des travailleurs pour la composante HIMO du PDC**

Type	Janvier à Mars 2012			Au 31 Décembre 2011			Cumul depuis le démarrage		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
<b>Volet non forestier</b>	234	258	492	174	154	328	408	412	820
<b>Volet forestier</b>	103	85	188	713	352	1 065	816	437	1 253
<b>TOTAL</b>	337	343	680	887	506	1 393	1 224	849	2 073

**Source : PDC, 2012**

#### - Bilan des programmes HIMO d'AGETUR

Le bilan des activités d'AGETUR-Togo dans les travaux à haute intensité de main d'œuvre sont édifiants en la matière :

**Tableau N°23: Situation générale des travailleurs pour la composante HIMO d'AGETUR**

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Salaires distribués (M FCFA)	2 400	2 900	3 300	3 400	3 600	3 800
Effectifs employés	43 000	49 000	53 000	44 000	46 000	60 000

**Source : AGETUR Togo**

Les données disponibles montrent que la composante HIMO d'AGETUR est à très forte valeur ajoutée de création d'emploi pour les jeunes, la part de ces derniers dans les effectifs employés étant estimée à 95%, les 5% étant les ouvriers qualifiés qui sont d'un âge relativement avancé.

Aujourd'hui, les données montrent que l'Agence a énormément contribué, grâce à la mise en œuvre des Travaux Urbains à Haute Intensité de Main-d'œuvre (TUHIMO) à l'atténuation du chômage en milieu urbain et à la réduction de la pauvreté par la création en moyenne de 41 418 emplois par mois pour plus de 2 milliards de FCFA versés au titre des salaires.

#### 4.3.3. Une performance limitée du soutien à la création d'emplois

Le problème de financement des projets se pose avec acuité. C'est pour pallier cette situation qu'un certain nombre de structures, programmes et partenariats ont été mis en place.

##### 4.3.3.1. Les établissements de crédit

Structures de soutien à la création d'emploi, les Institutions de Microfinance (IMF) sont appelées à jouer un rôle important, même si ce n'est pas encore le cas aujourd'hui.

En effet, pour les responsables d'IMF (WAGES, MUDECK, BPEC, FUCEC par exemple), le financement de microprojets pour les jeunes présente un défi majeur tant pour les banques que pour les institutions financières. Pour certains responsables, financer un micro projet pour jeune



c'est prendre un certain nombre de risques ; risque qui est lié au remboursement des crédits. Le fait est que la plupart de jeunes ne remplissent pas les conditions requises pouvant leur permettre de bénéficier des crédits. Pour d'autres responsables, le risque vient du manque d'implication de l'Etat. Pour preuve, selon un chef d'administration du crédit et micro finance d'une IMF: « *il n'y a pas une véritable politique de financement des microprojets pour jeunes au Togo* ».

Concrètement, au cours de ces cinq dernières années, certains projets de jeunes ont été financés par les institutions financières; ces projets portent notamment sur l'agriculture, l'élevage et l'artisanat. A cet effet, dans le cadre du programme PRT (Plantes à Racine et Tubercule), la Banque Populaire pour l'Epargne et le Crédit (BPEC) a eu à financer 77 groupements de jeunes agriculteurs en 2009 ; ce programme s'inscrit dans le processus de modernisation de l'agriculture en général et des plantes à tubercule en particulier.

Pour le profil des bénéficiaires des crédits, ce sont généralement les groupements de jeunes agriculteurs, éleveurs, artisans et commerçants. Ces jeunes doivent être de bonne moralité et âgés de 18 à 35 ans. Ils doivent avoir des notions en gestion de projet en vue de pérenniser leur projet après remboursement des crédits.

Pour ce qui concerne la durée des projets, elle est généralement comprise entre 12 et 18 mois pour les projets agricoles et 1 à 2 ans pour les gros projets portant sur le commerce. La durée des projets agricoles est fonction du cycle. On distingue à cet effet trois cycles à savoir : le cycle court, le cycle moyen et le cycle long.

Le taux d'intérêt débiteur est de 9% à 24% entre juin 2011 et juin 2012 dégressif pour les IMF. En termes de garantie, rien n'est exigé en tant que tel si ce ne sont les cautions solidaires ou morales que les banques exigent des groupements.

En somme, les difficultés rencontrées avec les microprojets financés pour les jeunes sont de plusieurs ordres et relèvent généralement du manque de formation et d'information et de la mauvaise foi de ces derniers. On peut citer entre autres :

- les problèmes liés au remboursement (nombreux sont ces jeunes qui n'arrivent pas à rembourser la totalité du crédit qui leur est octroyé ; d'autres disparaissent après avoir reçu le financement) ;
- les problèmes liés au détournement des crédits à d'autres fins : ici on remarque que certains jeunes viennent demander des crédits sans véritablement savoir ce pour quoi ils veulent les recevoir car ils sont incapables de dire exactement les raisons qui les amènent à vouloir recevoir ces crédits ;
- les problèmes liés à la mauvaise gestion des crédits : la majorité des jeunes n'a aucune notion sur la gestion des fonds ce qui explique leur endettement après financement.

Pour ce qui concerne les obstacles majeurs liés au financement des microprojets pour les jeunes les responsables des IMF mettent en exergue la qualité approximative voire médiocre des projets généralement soumis, ce qui élimine automatiquement bon nombres de projets. Lors des enquêtes, ils ont confié que ces projets rejetés sont généralement mal présentés et mal rédigés, bref « *ces projets ne sont pas bancables* ». C'est dire que les jeunes n'ont pas une bonne maîtrise de la rédaction de projets. D'autres institutions sont allées un peu plus loin en faisant cas du plan d'affaire. Pour eux, un bon projet est un projet qui présente un bon plan d'affaires avec les buts et objectifs bien définis. Certaines institutions de micro finance ont aussi fait savoir qu'en matière de projet, la gent féminine est beaucoup plus encouragée. C'est dire que les femmes et les jeunes filles ont beaucoup plus de chance d'obtenir du crédit car elles « *sont beaucoup plus sérieuses tant dans la gestion que dans le remboursement des crédits qui leurs sont alloués* » ; ce qui n'est pas le cas chez les jeunes garçons

En ce qui concerne le soutien de l'Etat à la création d'entreprises, un responsable d'IMF juge : *« Au fait moi, je ne vois rien qui soit fait pour encourager les jeunes à créer leur propre entreprise ».*

Pour promouvoir le financement des projets, les IMF suggèrent que l'Etat mette en place une structure de suivi technique des projets de jeunes qui ont déjà reçu de financement. L'Etat doit mettre en place une politique ou structure de formation des jeunes en la rédaction, le suivi et la gestion des projets ; car le triste constat est que beaucoup de jeunes ne disposent d'aucune connaissance dans ce domaine. Quand bien même ils ont de belles idées, il leur manque cruellement les bonnes manières d'ordonner ces idées pour en faire de magnifiques projets.

A l'endroit des jeunes : *« ils doivent s'avoir qu'ils ne peuvent pas s'offrir des voitures de luxe avec le crédit mis à leur disposition »*, a confié un responsable d'une institution financière *« car cela décourage beaucoup les institutions qui financent les projets »*.

#### **4.3.3.2. Le Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ)**

Le FIJ est l'une des composantes majeures du Programme Jeunesse de la CONFEJES. Il vise à favoriser l'insertion socioprofessionnelle et économique des jeunes dans les États et gouvernements membres. Sa mise en place marque une étape décisive du processus qui s'est cristallisé dans la fusion en 1994 du Projet d'Entrepreneuriat Jeunesse (PEJ) et du Fonds d'Insertion des Jeunes par la Fabrication de Matériel d'Animation Sportive (FIFMAS).

Souvent présenté comme projet « phare » de la CONFEJES, le FIJ vise des jeunes de moins de 30 ans scolarisés ou non, diplômés ou non, ayant préalablement suivi une formation en entrepreneuriat et ressortissant d'un pays du Sud membre de la CONFEJES.

Selon le rapport de l'Étude d'impact du Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ) sur les États et les jeunes bénéficiaires de 2005 à 2009, pour nombre de pays de l'Afrique subsaharienne (Togo, Mali, Burkina Faso...), le plaidoyer du FIJ a été déterminant pour la mise en place de programmes d'envergure donnant corps à une politique plus volontariste en matière d'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

Au Togo par exemple, le FIJ a aidé à une meilleure conscience de l'urgence d'élaborer et de mettre en œuvre une politique ou tout au moins des dispositifs et mécanismes de prise en charge de l'insertion socio-économique des jeunes. A ce titre, l'Etat a mis en place un Programme pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ), un Programme de Culture de Contre Saison (PCCS), et un Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ), qui certes, n'est pas encore opérationnel. Ces programmes lancés par le secrétariat d'Etat à la jeunesse devenu aujourd'hui, dans le cadre d'un redéploiement institutionnel, Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, visent principalement à lutter contre le chômage des jeunes.

En effet, depuis 2005, environ 70 jeunes sont formés chaque année. Mais en 2009, ce nombre sera porté à 75 puis à partir de 2010 à 100. Aussi, chaque année, 20 meilleurs projets sont sélectionnés et envoyés au CONFEJES. Ce nombre sera réduit à 10 à partir de 2009.

Selon les responsables du FIJ-Togo, le FIJ de la CONFEJES a permis, de 2009 à 2012, de financer l'installation d'environ 93 jeunes dont 70% ont aujourd'hui une activité viable. *« Il y a plusieurs qui sont devenus de gros entrepreneurs, fabricants de ballons, propriétaires de clinique et de boutique de produits congelés »* ont-ils confié.

En outre, grâce au FIJ, une dynamique partenariale, encore timide certes, est en train de se constituer entre les dispositifs nationaux de financements des projets et les IMF. Ces partenariats visent globalement à faciliter l'accès à des ressources nécessaires au développement des microprojets.

Dans cette même logique quelques mutuelles d'épargne et de crédits ont été mises en place à partir du FIJ qui présentent le double avantage de participer au développement des microprojets déjà financés par le programme et de donner la possibilité à d'autres promoteurs d'investir le champ de l'entrepreneuriat. C'est le cas de la MAPIJ au Togo, qui certes n'est pas encore agréée, mais rassemble des bénéficiaires du FIJ et est ouverte aux groupements de femmes.

Les principales contraintes auxquelles le FIJ est confronté aujourd'hui qui handicapent son programme d'accompagnement des jeunes est le manque de moyens humains, financiers, et matériels. A titre illustratif, la coordination ne dispose pas de matériel roulant pour le suivi des jeunes sur le terrain, suivi qui en principe devait être trimestriel au moins. Ceux-ci sont par conséquent laissés à eux-mêmes, le peu qui est débloqué par la CONFESJES et l'Etat ne permettant de mener qu'une seule sortie de terrain par an. La formation continue des formateurs du FIJ (une dizaine environ) constitue également un défi à relever. L'une des pistes de solutions envisageable pourrait être la mise en place d'un partenariat avec les Conseils Régionaux de la Jeunesse (CRJ) et les Conseil Préfectoraux de la Jeunesse (CPJ) en vue de les former au suivi des jeunes ayant bénéficié du FIJ.

#### **4.4.3.3. L'Agence Nationale de Garantie et de Financement des Petites et Moyennes Entreprises (ANGFP)**

Il est généralement reconnu que l'une des pistes privilégiées pour la promotion du secteur privé et de l'emploi est le renforcement des petites et moyennes entreprises.

L'exemple de la Chine où les PME représentent 56% du produit intérieur brut (PIB) le prouve à suffisance. Toutefois, le développement de ce type d'entreprise est généralement handicapé par certains goulots d'étranglement dont l'accès au financement. En effet, le système bancaire qui est le principal pourvoyeur de financements n'oriente pas ses opérations en direction des PME/PMI pour les principales raisons telles que l'absence de plans d'affaires des demandeurs de crédits ou qualité insuffisante des dossiers soumis au financement ; l'insuffisance des bénéfices générés par les prêts aux moins nantis ; l'impossibilité pour les PME/PMI de fournir des garanties réelles et personnelles ; le manque d'informations fiables sur les petites structures qui ne tiennent pas de comptabilité.

Pour lever ces contraintes, le Gouvernement a créé une Agence Nationale de Garantie et de Financement des petites et moyennes entreprises. Créée en 2008, elle offre des produits financiers composés de garanties, de concours bancaires et de financements vifs. Les principaux domaines d'intervention de l'agence sont l'agriculture, l'élevage, l'artisanat ; le commerce (achat et revente) y étant exclu.

Formellement créée par décret N°2006-065/PR du 28 juillet 2006, l'agence est notamment chargée d'assurer un accompagnement institutionnel des porteurs de projets et des créateurs d'entreprises ; de fournir une assistance aux micro entreprises et aux PME/PMI en matière de renforcement de capacités ; de fournir une assistance aux micro entreprises et aux PME/PMI dans le cadre de l'élaboration de dossiers de demande de financement auprès des institutions financières ; de mener des études globales et sectorielles pour évaluer les risques et les opportunités de développement de certains secteurs économiques ; de formuler des propositions pour l'amélioration du cadre institutionnel, technique et fiscal des PME/PMI ; de contribuer à la résolution des problèmes de financement des entreprises nationales en garantissant sur les ressources mobilisées et par le canal d'institutions financières dûment agréées, des crédits au profit des micro entreprises et des PME/PMI.

De façon concrète, l'ANPGF garantit à 50% le montant des projets soumis par les porteurs en ne demandant qu'un simple cautionnement. Ceci permet de soulager les jeunes des mesures et garanties qui conditionnent l'obtention de crédits auprès des Banques.

La politique de l'ANPGF est essentiellement fondée sur l'abattement des taux. Ainsi, grâce à l'Agence, les porteurs de projet peuvent bénéficier d'un crédit à 8% à 10% au lieu de 11 à 12 % auprès des Banques et 10% au lieu de 12 à 17% au niveau des IMF.

L'Agence intervient aussi et surtout dans les domaines à risque où les Banques hésitent à s'engager, notamment l'agriculture souvent tributaire des aléas climatiques. L'ANGFP apporte son appui via les banques et les IMF en garantissant le crédit accordé aux porteurs desdits projets.

En outre, vu que nombre de projets ne répondent pas aux critères, et en vue de leur permettre un meilleur accès aux crédits auprès des Banques, l'ANGFP organise des renforcements de capacité ciblés en faveur des PME/PMI et des jeunes porteurs de projet.

En termes de bilan quantitatif, l'ANPGF a reçu 150 dossiers de demande d'appui financier en 2009, 161 en 2010, 161 en 2011, soit environ 500 dossiers jusqu'à aujourd'hui. Mais seulement 150 à 200 projets ont pu être accompagnés depuis le démarrage des activités de l'institution.

Les difficultés ont trait avant tout à la mission de l'Agence. Il s'agit d'une institution autonome qui fonctionne avec une dotation de l'Etat. Comme l'explique le responsable des affaires juridiques, *« le souci de la plupart est de voir cette agence fonctionner comme une structure publique et non autonome avec des moyens conséquents »*. *« Quand un promoteur présente un projet bancable, l'Agence prend en charge 50%. Il se demande pourquoi l'Etat ne prend pas en charge les 50% restants »*.

Une autre difficulté majeure est le non remboursement des crédits. En effet, dans le secteur agricole où les jeunes n'ont pas de garantie, les banques sont réticentes, comme dit plus haut. Les garanties apportées par l'Agence dans ce domaine ont pour conséquence *« une ardoise derrière laquelle on court encore »*, selon les propos d'un responsable de l'institution. Certains jeunes refusent de rembourser arguant du fait que *« c'est l'argent de l'Etat »* pénalisant ainsi les nouveaux prétendants à l'appui.

Enfin, l'Agence est très peu connue des jeunes. Comme le relève un responsable *« si l'Agence était réellement connue, on serait débordé. Mais vu que nous ne sommes pas débordés, je conclus que les jeunes ne sont pas assez informés ni de l'existence, ni des opportunités qu'offre l'ANGFP. Parce que je ne vois pas celui qui ne voudrait pas avoir des crédits à des taux bonifiés de 8 à 10% au lieu de 11 à 12 % dans les Banques et de 10% dans les IMF au lieu de 17% »*.

Toutefois, un facteur explicatif du manque d'engouement des jeunes à aller vers l'Agence est la constitution du dossier qui nécessite environ 18 éléments.

Enfin, aujourd'hui, bien de jeunes sont formés et n'arrivent pas à obtenir des financements pour s'installer. Le partenariat souhaité avec la BRS, la BPEC, l'ANGFP n'ayant pas abouti. *« A un jeune produisant du papier bio, on a demandé des garanties : titre de propriété terrienne, etc. Mais il n'a jamais été financé. Seul un de nos jeunes a pu bénéficier de l'appui de l'ANGFP mais deux années après en avoir fait la demande »*.

Il importe d'alléger davantage les conditions d'accès à l'appui de l'Agence et de mener des actions intenses d'information et de communication autour de ses activités.

#### **4.3.3.6. Le Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ)**

Créé par la loi n°2006-008 du 14 novembre 2006 le Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ) est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière placé au premier abord sous la tutelle conjointe du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé des finances. Le FAIEJ a pour attributions :

- de garantir les prêts consentis aux jeunes par les institutions financières ;

- d'exercer une surveillance rapprochée des bénéficiaires de garantie de financement et des autres prestations du FAIEJ en relation avec tout autre organisme public ou privé habilité à cet effet;
- de rechercher et mobiliser des fonds au profit des projets et des microprojets initiés par de jeunes togolais ;
- de fournir une assistance technique aux jeunes togolais dans le cadre de l'élaboration de dossiers de demande de financement auprès des institutions financières ;
- d'assurer un accompagnement institutionnel des jeunes togolais porteurs de projets et des créateurs de micro entreprises, en apportant son assistance aux jeunes qui désirent créer une micro entreprise suite à leur formation à l'entrepreneuriat ;
- de mener des études globales ou sectorielles pour évaluer les risques et les opportunités dans certains secteurs économiques ;
- de contribuer de manière significative à la résolution des problèmes de financement des projets et microprojets générateurs de revenus initiés par les jeunes.

Le FAIEJ a une mission importante, mais compte tenu du flou qui entourait la loi portant sa création qui la mettait sous la cotutelle des Ministères des Finances et de la Jeunesse sans clarifier les responsabilités des deux parties, le FAIEJ n'a pu être opérationnel. Mais avec la nouvelle loi qui réactualise les textes et l'organisation et qui place le Fonds sous la tutelle technique du Ministère du Développement à la Base et financière du Ministère des finances, le FAIEJ pourra démarrer incessamment. D'ailleurs une étude vient d'être commanditée par le PNUD pour proposer un modèle de fonctionnement et d'organisation du Fonds ainsi qu'un manuel de procédures devant guider les opérations.

La mise en œuvre effective du FAIEJ permettra de résoudre un tant soit peu le problème d'accès des jeunes au financement, à condition qu'un accent particulier soit mis sur la formation et l'appui-accompagnement des bénéficiaires.

#### **4.3.3.7. Le Fonds National d'Apprentissage, de Formation et de Perfectionnement Professionnel (FNAFPP)**

Institution créée par Loi N° 88-17 du 07 décembre 1988 modifiée et complétée par celle 2001-014 du 29 novembre 2001, le FNAFPP est un organisme de promotion de l'emploi à travers le financement de l'apprentissage, de la formation continue et du perfectionnement professionnel.

Outil privilégié par les entreprises, les administrations et les institutions de formation, il constitue un moyen approprié pour l'élévation du niveau de qualification des travailleurs de tous les secteurs de l'économie nationale.

Créé dans le cadre de la restructuration du système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, le FNAFPP a pour objectif de renforcer l'adéquation entre la formation et l'emploi ; d'élever le niveau de qualification des travailleurs de tous les secteurs d'activités.

Sa mission est d'accorder un appui financier aux institutions, organismes et entreprises initiant des actions dans les domaines de l'apprentissage, de la formation et du perfectionnement professionnel.

Les ressources du Fonds proviennent de deux sources :

- Sources nationales : 1% des salaires distrait du Produit de la taxe sur les salaires ; contribution de l'Etat (Budget général, Budget d'Investissement et d'équipement) ; revenus de placement.

- Sources étrangères : pendant longtemps, du fait de la suspension de la coopération avec les partenaires occidentaux, le FNAFPP n'a pu bénéficier d'appuis externes. Mais avec la reprise, le Fonds reçoit des appuis du BIT et autres.

Le Fonds finance des Stages d'Adaptation à la Vie Professionnelle et des actions de restructuration des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle.

Le FNAFPP est chargé en outre d'accorder, après étude de dossier, aux cabinets privés de formation l'habilitation qui est un agrément permettant de présumer que le cabinet possède les compétences et les moyens matériel et pédagogique nécessaires pour accomplir avec succès une formation donnée dans un ou deux domaines précis.

Mais le Fonds a aujourd'hui besoin davantage de ressources aussi bien humaines que financières pour optimiser son accompagnement en faveur des travailleurs et même des chômeurs.

#### **4.4. Résultats et effets des politiques sur l'emploi**

Les effets de la politique des actions de promotion de l'emploi sont multiples allant de l'amélioration du cadre institutionnel de l'emploi à la dynamisation du marché du travail en passant par l'amélioration de l'employabilité des jeunes et le regain d'espoir auprès de ces derniers.

##### **4.4.1. Renforcement du cadre réglementaire et amélioration de l'organisation du marché du travail**

Aujourd'hui, même si beaucoup reste à faire, on peut convenir que le cadre institutionnel de l'emploi a connu une amélioration significative avec le renforcement de la Direction de la Politique Nationale de l'Emploi (DPNE), la création de la Commission de Suivi de la Politique Nationale de l'Emploi (CNSPE), la création et la structuration de la Direction de l'Emploi des Jeunes (DEJ), la création et l'opérationnalisation de l'Agence Nationale pour l'Emploi avec en son sein l'Observatoire de l'Emploi, etc. Ceci a pour effet immédiat la mise en relief des enjeux et défis liés à la question de l'emploi, en particulier de l'emploi des jeunes. Ce regain d'attention s'est manifestée ces dernières années par la révision et la validation des textes d'application de la loi portant code du travail de même que la conduite d'études sur la situation de l'emploi des jeunes, la relecture du cadre de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et la mise en conformité de la convention collective interprofessionnelle du Togo, incluant les nouvelles dispositions du code du travail, l'adoption de la loi sur le volontariat national, etc. Une plus grande visibilité des actions relatives à l'emploi est à aujourd'hui indéniable.

##### **4.4.2. Renforcement de l'employabilité des jeunes diplômés et facilitation de leur insertion socio-professionnelle**

Les programmes et projets portés par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, et le Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, avec l'appui des partenaires ont pour conséquence majeure le renforcement de l'employabilité des jeunes. Il en est en effet ainsi des Programmes tels le PROVONAT, AIDE qui visent à donner une expérience professionnelle aux primo-demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'insertion socioprofessionnelle. A titre illustratif, à la fin de la phase pilote du programme AIDE, une dizaine de jeunes placés ont été recrutés par les entreprises qui les ont accueillis. L'évaluation de cette phase et celle en préparation du PROVONAT permettront de quantifier plus exactement le nombre de jeunes ayant fait l'objet de recrutement par leurs structures d'accueil ou autres institutions.

Les programmes en direction des jeunes du monde rurale et des artisans sont autant d'actions qui ont aussi permis d'insérer des dizaines de milliers de jeunes dans une activité productive.

### **4.4.3. Redynamisation du marché du travail**

Les dispositifs tels que l'ANPE, les programmes AIDE, PROVONAT et HIMO ont eu pour conséquence majeure de dynamiser le marché du travail qui a connu pendant des années une certaine hibernation. Il en est de même des projets d'insertion des jeunes artisans, du PRT, du PPEJ, du PSAEG, du programme des Plateformes multifonctionnelle et des Communes du Millénaire, du FIJ, etc. qui ont favorisé la mobilisation de milliers de jeunes dans des activités productives.

De même les recrutements au sein de l'administration publique, par le biais du concours général de 2008, du concours du projet PAI, des concours de recrutement des enseignants (voire aussi le recrutement d'élèves instituteurs pour les ENI), des agents de la santé, sont autant de mesures qui ont permis de réduire, un tant soit peu le nombre de jeunes chômeurs.

### **4.4.4. La stimulation de l'emploi et de l'auto-emploi**

Les dispositifs tels que le Fonds d'Investissement des Jeunes (FIJ), l'ANGFP, le FNAFPP, et le partenariat Etat-privé, notamment avec les Etablissements de crédit sont autant de facteurs qui ont permis de stimuler la culture du micro-entrepreneuriat et de l'auto-emploi auprès des jeunes. A titre illustratif, des projets d'aménagement de sites hydro agricoles et de promotion des cultures à contre saison comme le projet agricole de Mission Tové dénommé « PARTAM » ; le Projet d'Aménagement de la basse vallée du fleuve Mono sis à AgoméGlozou, dénommé « PBVM » ; le Projet d'Aménagement de la plaine du fleuve Mô, implanté à Djarkpenga et dénommé « PDRI » ; le projet « ZAAP » (Zone d'Aménagement Agricole planifiée) de Gameli sur le lit du fleuve Zio et le projet « ZAAP » de Sadori sur les bords du fleuve Oti pour combiner les cultures du riz et du maïs ; ont permis de créer des milliers d'emploi. Il en est de même du PSAEG qui a bénéficié à près de mille deux cent (1.200) groupements avec quatre-vingt mille (80.000) producteurs.

En somme, les dispositifs et programmes mis en place ont essentiellement amélioré le cadre institutionnel de l'emploi, renforcé l'employabilité des jeunes, redynamisé le marché du travail et simulé l'emploi et l'auto-emploi des jeunes.

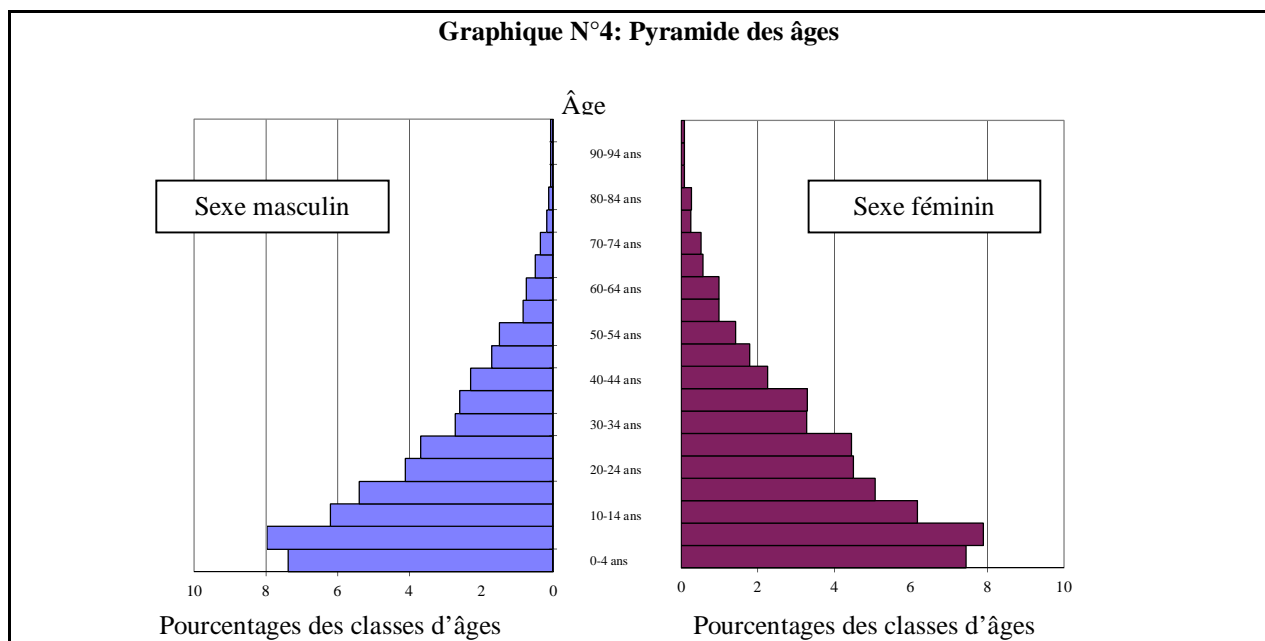
Toutefois, les performances des actions entreprises pourraient être plus éclatantes si l'on réussissait à contrôler et agir davantage sur un certain nombre de facteurs, notamment la démographie, le système éducatif et la situation socio-politique et économique du pays.

## **4.5. Analyse synthétique des problèmes et facteurs majeurs impactant l'emploi**

### **4.5.1. Trajectoire démographique et enjeux socio-économiques**

Une des caractéristiques essentielles de la population togolaise est sa croissance relativement forte. De 1981 à 2010, soit en 29 ans, la population résidente a plus que doublé. Elle est ainsi passée de 2 719 567 habitants en novembre 1981 à 6 191 155 habitants en novembre 2010, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,84% (DGSCN, RGPH4, 2010).

L'une des implications de cette forte croissance est l'extrême jeunesse de la population. En effet, 60% sont âgés de moins de 25 ans et 42% âgés de moins de 15 ans. La population potentiellement active (15-64 ans) représente une proportion de 53,7%.



**Source :** DGSCN, RGPH4, 2010

Mais cette forte croissance démographique est en net déséquilibre par rapport à la croissance économique du pays.

En effet, depuis les années 1980, le Togo a connu une croissance économique moyenne de l'ordre de 2% à 2,5% par an, un taux inférieur à son taux d'accroissement démographique, ce qui a conduit à une stagnation du PIB par tête. La meilleure performance a été enregistrée entre 1995 et 2004 - 4,0% par an en moyenne - mais elle a été suivie d'un repli avec une croissance estimée à seulement 2,5 % par an pour la période 2005-2009 quasiment égale à la croissance démographique qui a atteint 2,84% en 2010 (DGSCN, RGPH4, 2010).

Les enjeux sociaux, économiques et politiques associés aux diverses trajectoires démographiques que l'on peut imaginer en analysant correctement les données disponibles sont énormes. Il s'agit de la capacité du pays à satisfaire les besoins essentiels de ses populations en santé et en éducation. Il s'agit aussi de la possibilité ou non pour le système agraire de réduire l'insécurité alimentaire et nutritionnelle. Il s'agit également de la capacité de l'Etat à élaborer et à mettre en œuvre des politiques efficaces en vue d'un développement durable (préserver l'environnement, prévenir les conflits, assurer la sécurité des biens et des personnes, équiper et gérer un nombre croissant d'agglomérations et accompagner l'émergence d'économies urbaines dynamiques...). Il s'agit enfin de relever le défi de la formation et de la disponibilité d'un capital humain performant et utilisable.

Dans le Document Complet de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP-C) 2009-2011, il est rappelé que « *la vision du Chef de l'Etat consiste à moyen et à long termes, à porter le Togo, qui sort d'une longue période de fragilité politique et économique, au stade d'une nation émergente* »<sup>5</sup>. Néanmoins le cadrage macroéconomique retenu table prudemment sur une reprise progressive de la croissance. Par ailleurs, il est important de noter que le DSRP-C s'appuie pour atteindre ses objectifs sur « quatre piliers stratégiques » parmi lesquels le développement du capital humain.

L'amélioration du capital humain du Togo requiert la poursuite d'efforts considérables d'ici 2030, notamment dans les domaines de l'éducation secondaire et universitaire si le Togo veut

<sup>5</sup> République Togolaise (2009) : Document Complet de Stratégie de Réduction de la Pauvreté 2009-2011, Lomé, page 38.



atteindre rapidement une qualité de capital humain comparable à celle existant dans les pays émergents. Il faut rappeler à ce sujet qu'une augmentation majeure des investissements sociaux et des investissements productifs, moteur d'une croissance forte est facilitée par une réduction rapide du nombre de personnes à charge par actif, ou "taux de dépendance". C'est ce qu'ont fait de nombreux pays émergents grâce à la réduction rapide de leur fécondité, ce qui leur a permis d'entrer dans ce qu'on appelle « la fenêtre d'opportunité démographique », puis, grâce à une structure par âge plus favorable aux actifs, de bénéficier, sous certaines conditions, réunies notamment en Asie, d'un « dividende démographique » favorable à l'accélération de leur croissance économique.

#### **4.5.2. Le système éducatif : un déterminant majeur du chômage et de l'emploi des jeunes au Togo**

Outre la pression démographique, le marché du travail est négativement déterminé par le système éducatif. Les problèmes majeurs du système éducatif, en particulier de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur, sont liés à la qualité et à l'efficacité interne d'une part, et à l'efficacité externe de l'autre.

##### **4.5.2.1. Qualité et efficacité de la formation**

L'analyse de la situation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle montre que sa couverture a connu une progression sensible ces dernières années, avec un nombre d'apprenants pour 100 000 habitants qui est passé de 470 en 2009 à 529 en 2010 soit une progression de 14,7% ; ceci étant dû à l'accroissement des capacités d'accueil dans le public et au développement de l'offre privée. En effet, sur 167 établissements d'enseignement et de formation techniques professionnels enregistrés en 2010 seuls 17 sont d'ordre public.

Cependant, le sous-secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle demeure marginal en termes d'effectifs des apprenants comparativement à ceux de l'enseignement général, avec à peine 6% des élèves tous degrés confondus. La principale raison en est que la culture technique et professionnelle est encore très peu développée et il n'existe pas de véritable passerelle entre l'enseignement technique et le secteur privé.

Mais dans l'ensemble, le système connaît de sérieux problèmes tant au niveau du nombre des structures de formation et des infrastructures que de la qualité des formateurs. Il manque une structure qui forme ces enseignants, le plus souvent pris dans la cohorte des jeunes diplômés d'université et donc n'ayant pas le profil adéquat. Les 3 lycées techniques existants sont sous-outillés et non performants, de même que les 6 Centres Régionaux d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (CRETFP). Le manque de manuels scolaires, la vétusté et l'insuffisance des infrastructures et équipements constituent de sérieux handicaps. En effet, les manuels existants sont dépassés et ne couvrent que 20% des besoins des établissements publics. De plus, la non disponibilité des matières d'œuvre et l'insuffisance des ateliers (32 en 2009) et des postes de travail (5 à 10 apprenants en moyenne par poste dans l'industriel toutes filières confondues) pour faire les travaux pratiques sont entre autres les raisons qui expliquent la faible connexion de l'enseignement technique et la formation professionnelle aux réalités socio-économiques du pays.

Pour le secteur informel, l'apprentissage traditionnel demeure la principale voie d'acquisition des compétences spécifiques à l'emploi pour la majorité de la main-d'œuvre. Elle est cependant basée sur des technologies peu avancées et les compétences transmises sont rudimentaires.

Quant à l'enseignement supérieur togolais, il présente des insuffisances importantes, qui concernent : (i) une efficacité interne largement perfectible, (ii) des entraves institutionnelles persistantes, et (iii) une qualité de l'enseignement qui demeure sérieusement menacée.

Le Togo compte deux universités publiques, une université catholique et quelques instituts publics et privés d'enseignement supérieur.

Les taux d'inscription dans l'enseignement supérieur en proportion des inscriptions totales en éducation ont plus que doublé au cours des dix dernières années et risquent de continuer leur ascension dans les prochaines années. Le nombre d'étudiants pour 100.000 habitants est passé de 306 en 1998 à 638 en 2007, et à 893 en 2011 ; cette forte expansion correspond à l'augmentation de l'effectif des étudiants qui est passé de 43.958 en 2009 à 54 819 en 2011. Le nombre de nouveaux inscrits connaît une forte croissance (13.871 en 2008, 19.310 en 2009, 16.747 en 2010 et 19.938 en 2011) avec une parité fille/garçon de 0,39 en 2011. Cette expansion devrait continuer si les mesures nécessaires ne sont prises pour réguler les flux. La proportion en matière de filières de formation y est de 48% pour les séries littéraires, 35% pour les séries scientifiques et 16% pour les séries techniques et la quasi-totalité des effectifs étudiants s'inscrit dans les filières académiques plutôt que dans celles professionnelles. En outre, au sein des formations académiques, on note un faible poids relatif des inscriptions dans les disciplines scientifiques.

En termes d'efficacité interne, on constate que les performances de l'enseignement supérieur exprimées à travers les taux de réussite sont très faibles dans les différents cycles de formation. Le phénomène de redoublement (système classique) et d'accumulation des crédits non validés (système LMD) pèsent encore lourdement sur l'efficacité de l'enseignement supérieur. La disponibilité des ressources humaines constitue un problème pour le sous-secteur. En effet, en 2009, le ratio étudiants/enseignant était de 166 pour l'Université de Kara et de 80 pour l'Université de Lomé contre une norme requise de 30 étudiants par enseignant.

En somme, l'enseignement supérieur et la recherche, comme les autres sous-secteurs, souffrent de l'inadaptation des infrastructures d'accueil, de la vétusté des équipements didactiques, de l'absence de planification dans la gestion des flux qui conduit à une inadéquation du nombre des formés aux besoins réels de développement social et économique du pays. En réponse à cette situation, il faudra redéfinir et réajuster la mission de cette composante du système éducatif en l'intégrant dans une démarche d'harmonie et de cohérence complémentaire avec les autres composantes du secteur.

#### **4.5.2.2. Inadéquation emploi formation**

L'inadéquation emploi formation constitue aussi un handicap majeur à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. Dans 15,4% des cas, le chômage des jeunes est dû au type de formation qui n'est pas toujours adapté aux réalités et besoins du marché de l'emploi.

Les BTS offerts par les structures privées aussi ne répondent pas aux normes de qualité, la plupart des étudiants bénéficiant uniquement de formation théorique et peu de pratique. La majorité des curricula concerne le secteur des services. Il existe peu de BTS dans les domaines pointus comme les mines, la pêche, le BTP et la construction. Enfin, il n'existe pas suffisamment de structures pour former aux nouveaux métiers comme le port (la France vient de financer une structure de formation aux métiers de manutention du port), les chemins de fer, l'environnement, le pétrole, les télécommunications, etc. Enfin, les coûts de formation apparaissent parfois trop exorbitants.

La question de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur constitue également une préoccupation majeure dans un contexte marqué, d'une part, par une augmentation considérable des flux annuels des diplômés se présentant chaque année sur le marché de l'emploi, et d'autre part, par la saturation de l'offre du secteur public et l'étroitesse de l'offre privée, toujours insuffisamment orientée vers les diplômés du supérieur.

En fait, les établissements d'enseignement supérieur n'ont pas la souplesse requise et les interactions nécessaires avec le secteur privé pour capter et filtrer l'information nécessaire et

développer les types de programmes qui répondraient aux besoins du marché du travail. Principalement ; (i) les curricula n'ont pas été actualisés et les programmes ne sont pas assez diversifiés et souvent enseignés d'une manière traditionnelle ; (ii) les enseignants sont peu incités à adapter et à actualiser leurs programmes ; et (iii) les ressources sont rares pour l'innovation et la formation des enseignants. Cela se traduit par le chômage et le sous-emploi des diplômés du supérieur. La promotion du secteur privé d'enseignement supérieur n'est pas renforcée. En effet, il n'y a pratiquement pas d'actions concrètes pour réguler le flux des étudiants vers les établissements privés.

L'adéquation entre l'offre de formation supérieure et les besoins du marché de travail est particulièrement préoccupante. Selon la BAD, les écoles, instituts et universités déversent chaque année sur le marché du travail, environ 10,000 diplômés dont la large majorité a des profils peu recherchés par le secteur privé (sociologie, anthropologie, lettres, métiers du tertiaire, etc.) et qui donc finissent au chômage ou au sous-emploi (le phénomène des « chômeurs éduqués »). Ceci est particulièrement difficile et injuste pour les ménages qui ont payé 20 ans d'études pour en arriver là (BAD, 2012).

En somme, il n'existe pas aujourd'hui une véritable politique qui renforce la promotion et l'orientation de la formation professionnelle vers le marché du travail. Des formations professionnelles supérieures en lien avec le secteur privé sont à développer, de même que des filières d'excellence à ambition sous-régionale qui permettraient de former sur place des jeunes nationaux et des ressortissants de pays limitrophes à même de travailler dans la sous-région.

#### **4.5.3. La situation socio-politique et économique**

Comme la plupart de ses pairs de la sous-région, le Togo a traversé à partir de 1990 une période de turbulences politiques sans précédent, caractérisée par l'absence d'une politique économique claire.

En effet, la période 1991-1993 a été essentiellement marquée par des troubles socio-politiques qui ont atteint leur point culminant avec le lancement de la grève générale illimitée en novembre 1992 qui a duré 9 mois. Cette situation a accentué le marasme économique né de la crise économique de la fin des années 80. Durant cette période en effet, le climat politique, social et économique difficile dû au processus de démocratisation des institutions n'a pu offrir un cadre favorable à la poursuite du processus de croissance entamé dans la période précédente. En termes réels, la rupture de croissance atteint moins 7,83% l'an sur la période. Ainsi, l'activité économique a-t-elle subi en 1990 et en 1991 une récession qui annonce la profonde dépression économique de 1992-1993. On enregistre ainsi une baisse cumulée du PIB réel de l'ordre de 21,4% de 1990 à 1993 (Banque Mondiale, 2004). Cette situation est aggravée par la rupture de la coopération du Togo avec ses partenaires occidentaux pour « déficit démocratique ».

Ces instabilités politiques et leurs conséquences économiques ont affecté l'ensemble des secteurs productifs de l'économie nationale à l'exception des productions vivrières, étant donné la bonne pluviométrie observée sur la période. Sur le plan social et principalement en ce qui concerne l'emploi, la fragilité de la situation économique due à la mise en quarantaine du Togo par ses partenaires, n'a pas permis la mise en œuvre de programmes en faveur de la stimulation de l'emploi des jeunes.

Aujourd'hui, la croissance a certes repris, mais la stabilité politique mérite d'être préservée à travers la poursuite concertée des réformes préconisées par l'Accord Politique Global (APG) d'août 2006, afin d'éviter de retomber dans les mêmes travers qui saperaient la bonne dynamique lancée en termes d'emploi des jeunes.

## Conclusion

Deux types de politiques complémentaires sont à signaler en ce qui concerne la problématique de l'emploi : politiques passives et actives.

En ce qui concerne le Togo, les politiques passives sont très peu développées, l'indemnisation du chômage n'existant pas, et la sécurité sociale étant sélective. Celle-ci ne concerne que les personnes qui travaillent ou ont eu à travailler et exclue par exemple les sans-emploi.

Mais dans le but de venir à bout de l'épineux problème du chômage, le gouvernement togolais, avec l'appui des partenaires au développement, a ouvert un grand chantier dans le cadre de politiques actives d'emploi.

Au titre des programmes et projets, on peut citer entre autres, le Programme emploi formation (PEF), le Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ), le Projet de Soutien aux Activités Economiques des Groupements (PSAEG), le PNIASA et le PADAT qui sont des programmes sectoriels à très forte valeur ajoutée en création d'emploi, les Programmes Communes du Millénaire et les Plates-formes Multifonctionnelles ; le projet d'appui à l'insertion des jeunes artisans ; le Programme d'Appui Institutionnel (PAI) et sa composante renforcement des ressources humaines de l'administration.

En plus de ces initiatives, on peut citer le recrutement en 2008 de plus de 4000 nouveaux jeunes dans la fonction publique, la semaine de l'emploi qui a permis, par exemple en 2010, de créer 119 emplois directs.

Aussi, l'Etat togolais a-t-il mis un accent particulier sur la création et le renforcement de structures en charge de la promotion de l'emploi des jeunes. On peut citer entre autres l'ANPE qui pilote aujourd'hui le programme AIDE destiné à placer en stage et à accompagner 3000 jeunes ; le PROVONAT qui a permis jusqu'ici de placer 2000 jeunes en stage ; les dispositifs HIMO qui permettent chaque année d'employer des milliers de jeunes.

Par ailleurs, malgré leurs performances limitées, il faut souligner que des structures de soutien à la création d'emploi tels les établissements de crédit (BPEC, BRS, WAGES, FUCEC, CECA, MUDECK, etc.) ; le Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ) ; l'Agence Nationale de Garantie et de Financement des Petites et Moyennes Entreprises (ANGFP) jouent un rôle très important en stimulant le micro-entrepreneuriat et l'auto-emploi des jeunes.

En termes d'effets, tous ces initiatives et programmes ont essentiellement permis d'améliorer le cadre institutionnel de l'emploi, renforcé l'employabilité des jeunes, redynamisé le marché du travail et simulé l'emploi et l'auto-emploi des jeunes. Toutefois, le renforcement de ces résultats ou performances passe par la mise en œuvre d'actions devant permettre de contrôler et d'agir davantage sur des facteurs déterminants tels que la démographie, le système éducatif et la situation socio-politique et économique du pays qui sont susceptibles de tirer vers le bas les efforts entrepris.

## Conclusion générale

Le Togo, comme la plupart des pays en développement, caractérisé par une croissance vertigineuse de sa population, fait face à une situation sans précédent entre la demande et l'offre d'emploi : une grande tranche de jeunes diplômés tout comme ceux ayant un faible niveau de scolarisation sont confrontés au chômage.

C'est pourquoi, lors du Sommet extraordinaire de l'UA sur l'Emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, 2004), les Chefs d'Etat et de Gouvernement participants ont adopté des mesures qui plaçaient l'emploi et le travail décent au cœur du développement du continent. Ils ont aussi et surtout convenu que pour mesurer les progrès réalisés, il fallait promouvoir la recherche, la collecte des données et l'analyse des statistiques sur l'emploi et la réduction de la pauvreté. Et c'est dans cette optique que se situe la présente recherche dont l'objectif principal est de disposer d'une analyse de la situation de l'emploi des jeunes au Togo, en vue de mieux comprendre la nature et les causes de leur désavantage sur le marché du travail.

L'étude a été réalisée sur toute l'étendue du territoire national de mai à juin 2012 et a touché une cible variée : les jeunes employés et sans emploi, diplômés et non diplômés, en milieu urbain et rural ; les groupements et associations de jeunes, les parents, les employeurs, les acteurs institutionnels relevant des cabinets et structures rattachées aux ministères concernés par l'emploi (Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'emploi des jeunes, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ; Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire et de l'Alphabétisation, Ministère du Commerce et de la Promotion du secteur privé). Sur le plan méthodologique, une approche mixte (quantitative et qualitative) a été adoptée et a permis la triangulation des informations. L'enquête quantitative réalisée par l'administration de questionnaires standardisés a été conduite par 12 enquêteurs auprès d'un échantillon de 600 jeunes déterminé par quota. Pour ce qui est de l'enquête qualitative, elle a été réalisée à travers des entretiens individuels et de groupe et l'analyse de contenu de la documentation existante. Les principales difficultés rencontrées ont trait à la disponibilité des enquêtés, les lourdeurs administratives qui ont ralenti la collecte des données, etc.

En somme, l'étude a permis de renseigner d'importants indicateurs du marché de l'emploi et du travail au Togo. L'on retiendra essentiellement que les taux de chômage (8,1%) et de sous-emploi (22,8%), quoiqu'en baisse, restent néanmoins élevés dans le pays. L'enquête révèle que tout comme en 2008, les jeunes en milieu rural sont plus désavantagés que ceux des milieux urbains. Il en est de même des jeunes non diplômés par rapport à ceux ayant obtenu des diplômes. La localisation des jeunes qui travaillent montre qu'ils sont plus concentrés dans les Plateaux et à Lomé, Kara ayant la plus faible proportion d'employés ; tandis que les jeunes sans emploi sont plus présents dans les régions maritime, des Plateaux et de la Kara.

Les données de l'enquête ont aussi permis de constater que dans l'ensemble, la durée de chômage est plus ou moins élevée au Togo, même si elle est en recul par rapport à 2008. En effet, si en 2008 la plupart des jeunes cherchaient leur premier emploi depuis 4 ans, aujourd'hui la plupart sont en quête de leur premier emploi depuis moins de trois.

En termes de stratégies d'insertion, comme en 2008, les jeunes sont plus portés à déposer des demandes auprès des institutions. Le recours à l'auto-emploi est faible et le recours aux services de l'emploi est presque marginal.

En ce qui concerne les difficultés qui émaillent le parcours des jeunes dans leur processus de recherche d'emploi, la principale raison évoquée est le manque d'opportunité, les autres étant le manque d'expérience, la discrimination, l'inadéquation entre profil et offres d'emploi.

Aussi, l'un des constats majeurs de cette étude est que les jeunes pour la plupart sont peu informés des institutions de promotion de l'emploi des jeunes au Togo et très peu sont inscrits comme demandeurs d'emploi.

Pour ce qui a trait aux indicateurs de qualité, l'étude a montré que dans l'ensemble, aussi bien les jeunes que les parents jugent très préoccupante la situation du chômage et du sous-emploi.

Par ailleurs, la plupart des jeunes estiment insignifiant l'engagement du gouvernement à résoudre le problème du chômage des jeunes.

Face à tous ces constats, nous formulons les propositions suivantes sur la base desquelles pourraient s'approfondir les réflexions en vue de l'élaboration du document de Plan National Stratégique pour l'Emploi des Jeunes :

#### **1. Manifestation de l'engagement politique :**

- Rendre plus visible l'engagement de l'Etat par rapport à la question de l'emploi des jeunes qui devra apparaître comme une priorité nationale ;
- Reconnaître la transversalité de la question de l'emploi des jeunes ;
- définir de bonnes stratégies communicationnelles sur les différents programmes initiés par les autorités togolaises et créer un cadre de suivi des programmes de promotion de l'emploi des jeunes permettant d'en assurer la transparence ;

#### **2. Réformes institutionnelles**

- Créer un cadre de concertation opérationnel : la question de l'emploi des jeunes étant transversale, il est impérieux de créer un cadre de consultation regroupant tous les acteurs intervenant dans la création de l'emploi des jeunes au Togo, pour mutualiser les informations et réflexions relatives à la situation de l'emploi des jeunes
- Améliorer davantage le cadre institutionnel et réglementaire de la stratégie de promotion de l'emploi des jeunes ;
- Opérationnaliser le système d'information sur le marché du travail par la systématisation de la collecte, du traitement et de la diffusion des informations sur le marché de l'emploi et de la formation.

#### **3. Renforcement des structures de l'emploi**

- Opérationnaliser le plus rapidement possible l'Observatoire de l'emploi et créer un fichier central qui renseigne sur le marché du travail et les indicateurs de l'emploi (les nouvelles embauches en l'occurrence) ;
- Poursuivre le renforcement de l'employabilité des jeunes en donnant plus de moyens au PROVONAT et à l'ANPE ;
- Développer les PME et promouvoir l'emploi salarié décent à travers la levée des contraintes institutionnelles (incitations fiscales, exonération fiscale sur les deux premières années pour les jeunes entrepreneurs, etc.) ; la promotion de l'éclosion de pôles de croissance ; la mise en place d'un cadre général incitatif à la création d'emplois salariés.

#### **4. Renforcement et développement des programmes de l'emploi**

- Tirer des leçons des projets et programmes passés : il est nécessaire que les projets dépassent la logique politique pour s'intégrer dans un cadre de plan stratégique formel ;
- Améliorer la méthodologie et l'approche des projets en s'appuyant sur les outils de gestion participative et de gestion axée sur les résultats ;
- Pérenniser le dispositif de création d'emplois pour les jeunes et mettre en place un financement innovant pour la promotion de l'emploi ;
- Promouvoir l'auto-emploi en développant un dispositif d'appui ciblé et accompagnant le développement des secteurs porteurs de croissance notamment dans les activités agricoles, l'artisanat et les services ;

- Mettre en adéquation la demande d'emploi à travers l'amélioration et la standardisation des référentiels de formation par la création d'une masse critique de référentiels de formation par an ; la diversification des modes de formation et des filières de formation ; la réduction des disparités dans l'accès ; le développement de la formation des formateurs par la création d'un centre de développement des compétences.
- Optimiser le rendement interne et externe du système de formation professionnelle par l'accès aux TIC dans les structures de formation professionnelle ; le suivi des lauréats dans l'insertion professionnelle ; la disponibilité et l'accès aux référentiels de formation, manuels et matériels didactiques de qualité ; la validation des acquis professionnels et la certification des compétences ; le développement de l'orientation professionnelle par la dotation de chaque département d'une structure d'orientation.
- Renforcer les approches directes de création d'emplois telles que les programmes HIMO ;
- Développer l'emploi rural à travers une stratégie intégrée de croissance et de création d'emplois et un choix judicieux d'investissements à forte intensité de main-d'œuvre dans l'agriculture et d'autres activités rurales non agricoles ;
- Encourager et soutenir l'esprit d'entreprise et le secteur informel ;

## **5. Amélioration de l'environnement du travail**

- Accroître l'offre d'emplois décents pour lutter contre le sous-emploi ;
- Améliorer l'efficacité du marché de l'emploi pour le rendre transparent et réussir l'insertion professionnelle du plus grand nombre de demandeurs d'emplois ;

## **6. Amélioration du climat des affaires**

- Mettre en place des mesures incitatives pour les entreprises qui acceptent de participer aux programmes d'insertion professionnelle, afin de favoriser une intégration souple des demandeurs d'emplois dans les entreprises ;
- Poursuivre l'amélioration du cadre de l'investissement et l'environnement macroéconomique ;
- Poursuivre les efforts de professionnalisation au sein de l'enseignement supérieur ;

## **7. Autres aspects importants**

- Prêter attention aux problèmes démographiques, notamment à la maternité précoce ;
- Poursuivre les efforts de stabilisation du climat politique.

Pour ce qui est du financement des programmes en faveur des jeunes, hormis les opportunités qui existe auprès des partenaires financiers internationaux et du secteur privé, il s'agit d'envisager des sources innovantes telles que les taxes spéciales sur les transferts de fonds, et sur l'importation des produits tels que le tabac, l'alcool, les voitures, etc. et l'exportation des produits tels que le ciment, le phosphate, etc.

En somme, les résultats de cette étude diagnostique ont permis de renseigner les indicateurs majeurs de la situation de l'emploi des jeunes au Togo. Ces indicateurs constituent ainsi des références qui permettraient d'évaluer dans le moyen et long termes les résultats, effets et impacts des politiques, projets et programmes à mettre en œuvre dans le cadre de l'emploi des jeunes. Toutefois, honnêteté scientifique oblige, il faut reconnaître que cette étude n'est pas sans limite. En effet, une base de sondage plus élargie aurait permis de renforcer davantage le caractère national de l'étude. En outre, l'approche comparative souhaitée a connu des limites dans sa mise en œuvre parce que l'étude de 2008 n'a pas pris en compte un certain nombre d'indicateurs qui sont aujourd'hui renseignés. Enfin, en l'absence d'un observatoire de l'emploi qui centralise toutes les données relatives au marché du travail, il est difficile d'avoir des données fiables sur le nombre d'emplois créés, le nombre d'emplois potentiels, etc.

Ces limites mettent en lumière la nécessité de lever rapidement le défi de l'opérationnalisation de l'observatoire de l'emploi et du cadre de concertation et de mutualisation des informations sur l'emploi.

## **Bibliographie**

**Banque Africaine de Développement/République Togolaise, 2012,** *Exploration des opportunités pour la phase pilote au Togo de l'initiative Africaine en faveur de l'Emploi des Jeunes*, aide-mémoire, Lomé.

**Bendorat R., Tovo M., 1995,** *Contribution pour une stratégie de protection sociale au Togo*

**BIT (2005),** *Emploi des jeunes : d'un défi national à un objectif de développement mondial*, BIT, Bureau Londres.

**BIT (2007),** *Tendances de l'emploi en Afrique*, BIT, Genève.

**BIT, 2002,** *Emploi décent et économie informelle*, Rapport V, Conférence Internationale du Travail, 90e session, Genève.

**BIT, 2004,** *Tendances mondiales de l'emploi 2004*, Genève

**BIT, 2009,** *Guide pour la préparation de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes*, Genève

**CONFESJES,** *Étude d'impact du Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ) sur les États et les jeunes bénéficiaires de 2005 à 2009*, Rapport Final, Document/CONFESJES/2011/C33-12.

**Golo Y.N., 2012,** *Déterminants de l'Entrepreneuriat au Togo*, Rapport de Recherche du FR CIEA N0. 20/12, Fonds de Recherche sur le Climat d'Investissement et l'Environnement des Affaires (FR-CIEA), Dakar.

**Guengant J-P, Kamara Y., de Metz N., Gbenyon K., 2011,** *Comment bénéficier du dividende démographique ? La démographie au centre des trajectoires de développement dans les pays de l'UEMOA, Analyse pays Togo*, Initiatives Conseil International/AFD, Ouagadougou.

**Honlonkou A. & Odjo Ogoudede D.,** *Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : Le cas du Bénin*, BIT, Document de travail de l'Emploi n° 66, Genève.

[http://www.animafac.net/article.php3?id\\_article=1302](http://www.animafac.net/article.php3?id_article=1302), consulté le 20 janvier 2008

**IRD, 2005,** *Emploi et marché du travail : les premières données statistiques disponibles pour sept capitales africaines*, Fiche N°218, Paris.

**Kvale, S., 1996,** *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks: Sage.

**Lopes T., et Pasipanodya T., 2008,** *Initiatives pour l'Emploi des Jeunes en Afrique de l'Ouest, Aperçu des résultats d'enquête*, Réseau pour l'Emploi des Jeunes Afrique de l'ouest (YEN-WA)/OIT, Genève.

**Mingat A.,** *Education and Labor Markets: a Match Difficult to Achieve in Sub-Saharan African Countries*, IREDU, 2007

**Ministère de l'économie, des finances et des privatisation/Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi, 2004,** *Document cadre de politique de l'emploi et de lutte contre la pauvreté au Togo*, Bureau International du Travail, Genève.

**Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale/PNUD, 2008,** *Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo*, Rapport définitif, Lomé.



**République du Bénin/Ministère du Développement, de l'Analyse Economique et de la Prospective**, « Le défi du chômage des Jeunes – quelles sont les prochaines étapes », actes du Forum de haut niveau Sur le thème « Vingt ans de renforcement des capacités -Histoire de l'Afrique » 7 – 9 septembre 2011, Arusha.

**République du Cameroun**, 2009, *Cadre Stratégique pour la Croissance et l'Emploi, cadre de référence pour l'action du Gouvernement pour la période 2010-2020*

**République Togolaise**, 2006, *Loi portant création d'un Fonds d'Appui aux Initiatives Économiques des Jeunes*, Lomé.

**République Togolaise**, *Etude sur le profil de la pauvreté au Togo*, 2007

**République Togolaise**, 2008, *Décret N° 2007-028/PR portant application de la loi n°2006-008 du 14 novembre 2006 portant création d'un Fonds d'Appui aux Initiatives Économiques des Jeunes*, Lomé.

**République Togolaise**, 2009, *Document Complet de Stratégie de Réduction de la Pauvreté 2009-2011*, Lomé.

**République Togolaise**, 2010, *Plan Sectoriel de l'Education 2010-2020 : Maximiser la contribution de l'éducation au développement économique et social du pays*, Lomé

**République Togolaise/PNUD**, 2010, *Carte des potentialités d'emplois des jeunes et des femmes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo*, Lomé.

**République Togolaise**, 2012, *Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi 2013-2017*, Lomé.

**République Togolaise**, 2012, *Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (SCAPE) 2013-2017*, Lomé.

**République Togolaise**, FIDA, *Projet d'Appui au Développement Agricole au Togo (PADAT)*, Rapport de conception finale, Rome

**République Togolaise/ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale**, *Programme Pays de promotion du Travail Décent au Togo*, 2010-2015, OIT, Lomé.

**République Togolaise/CNJ**, 2011, *Forum National de la Jeunesse du 18 au 20 avril à Kara*, Rapport Général, Lomé.

**République Togolaise/DGSCN**, 2011, *Questionnaire des Indicateurs de Base du Bien-être*, Lomé.

**République Togolaise/Direction Nationale de la Jeunesse**, 2008, *Politique Nationale de Jeunesse*, Lomé.

**République Togolaise/Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche**, *Programme National d'investissement Agricole et de Sécurité Alimentaire -PNIASA – Plan d'Investissement 2010-2015*, Lomé.

**République Togolaise/Secrétariat d'Etat auprès du premier ministre charge de la jeunesse et de l'emploi des jeunes**, 2009, *Programme pilote pour l'emploi des Jeunes dans l'Economie Rurale, l'Entrepreneuriat et le Renforcement des Ressources des Fonds d'Auto-Emploi des jeunes*, Lomé.

**Schwartz A.**, 1980, *Eléments pour une étude de l'emploi au Togo à l'horizon du 4<sup>ème</sup> plan quinquennal*, ORSTOM, Lomé.

**UEMOA**, 2005, *Une nouvelle vision de l'enseignement supérieur : Intégration, pertinence et qualité*

## **ANNEXES**

## Annexe 1 : Termes de référence

### 1. Contexte et justification de l'étude

Une des caractéristiques de la population togolaise est sa forte croissance. Selon les résultats du Quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitat réalisé en 2010, le taux de croissance de la population togolaise est de 2,84%. Aussi l'une des implications majeure de cette forte croissance est-elle l'extrême jeunesse de la population. En effet, 60% sont âgés de moins de 25 ans et 42% âgés de moins de 15 ans. Cette forte proportion des jeunes crée, comme on doit s'en douter, d'immenses défis en termes de prise en charge et particulièrement en termes de création d'emplois durables et de qualité.

Or, au Togo, les effets conjugués du contexte macroéconomique des années 1980 et 1990, caractérisé par la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel, la dévaluation du franc CFA et la crise politique qu'a traversée le pays, n'ont pas été favorables à la prise d'initiatives relatives à l'emploi et à la réduction de la pauvreté.

Ainsi, comme dans la plupart des pays africains, la situation générale de l'emploi au Togo reste très critique. On note en effet depuis plusieurs années une montée croissante du chômage et du sous-emploi qui touchent plus sévèrement les jeunes et les femmes.

Certes, on observe depuis quelques années une décrispation de la situation sociopolitique et une dynamique de relance économique, mais les conditions d'entrée sur le marché du travail, ainsi que les conditions d'exercice d'une profession demeurent particulièrement difficiles. Dès lors, ce sont les jeunes femmes et les jeunes hommes qui continuent de faire les frais des déséquilibres constatés sur ce marché du travail.

Dans ce contexte, il est aisé de comprendre que les questions d'emploi et d'insertion socioéconomique des jeunes préoccupent aujourd'hui les plus hautes autorités togolaises, comme en témoignent d'ailleurs les orientations données par le Chef de l'État et le Premier ministre dans le Discours-programme et dans la Déclaration de politique générale.

Ces orientations se sont traduites par de multiples initiatives gouvernementales visant à promouvoir l'insertion socio-économique des jeunes. Elles vont des projets et programmes ciblés (Programme Emploi Formation-PEF, Programme pour l'emploi des jeunes, Programme d'Appui à l'insertion et au développement de l'embauche-AIDE, Programme de promotion du volontariat national-PROVONAT, etc.) à l'adoption de documents-cadre (Politique de l'emploi et de la réduction de la pauvreté-2006, Politique nationale de la jeunesse-2008).

Cependant, malgré les efforts consentis, en l'absence de cadre référentiel adapté, les actions menées souffrent de défaut de cohérence et d'efficacité. C'est pour corriger cette situation que le Ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes se propose d'élaborer un plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) qui reprendra les orientations d'ordre politique du Discours-programme du président de la République et de la Déclaration de politique générale du Premier ministre.

Le PSNEJ, dont l'objectif sera de placer la problématique de l'emploi des jeunes au centre de la politique nationale de développement au Togo en l'intégrant dans tous les programmes de l'État, devrait en outre permettre de renforcer la prise en compte des questions liées à l'adéquation formation emploi, la création d'emplois décents et durables, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, et l'intégration des stratégies appropriées à ces questions dans le Document de stratégie de réduction de la pauvreté de deuxième génération (DSRP II) et dans le Programme d'actions prioritaires (PAP) qui lui est associé.

Il est admis qu'un handicap majeur à la définition de politiques et à l'élaboration d'un plan d'actions conséquent en faveur de l'emploi des jeunes est le manque de statistiques fiables sur la situation, les indicateurs essentiels relatifs à l'emploi des jeunes n'étant pas connus avec

certitude. Certes, déjà en 2008, une étude sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo avait été effectuée pour le compte du Ministère du Travail et de l'Emploi avec l'appui du PNUD. Mais, au moment où le Ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes se prépare à élaborer un plan stratégique national pour l'emploi des jeunes, il importe d'actualiser cette étude et de la compléter par d'autres indicateurs jugés pertinents pour appréhender parfaitement la situation, notamment ceux relatifs à l'offre d'emplois pour les jeunes, ainsi que la perception de ces derniers par rapport aux problématiques et perspectives de leur emploi. Dans une démarche devant être structurante, il importe également de prendre en compte les nouveaux éléments du contexte (Grille du BIT pour les études situationnelles de l'emploi, Initiatives africaine pour l'emploi des jeunes, etc.).

## **2. Objectifs de la mission**

L'objectif principal de l'étude est de disposer d'une analyse complète et récente de la situation de l'emploi des jeunes au Togo, ceci en vue de mieux cerner la nature et les causes des déséquilibres observés sur le marché du travail des jeunes. Les résultats de cet exercice serviront de base à l'élaboration d'un Plan stratégique national pour l'emploi des jeunes que le Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la jeunesse et de l'Emploi des Jeunes doit réaliser immédiatement après l'étude diagnostic.

Spécifiquement, l'étude sur la situation de l'emploi des jeunes utilisant la grille du BIT et ayant en perspective les axes préliminaires identifiés par l'Initiative africaine, vise à :

- Evaluer l'importance du chômage des jeunes au Togo et le caractériser en fonction du sexe, du niveau d'éducation, de la compétence (profil de formation et année d'expérience professionnelle), du milieu sociogéographique ;
- Contraster les dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo ;
- Contraster les dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo ;
- Analyser la structure (formelle/informelle et sectorielle) du marché du travail et identifier les segments du marché qui servent plus de refuge aux jeunes chômeurs et identifier les raisons ;
- Analyser l'évolution de l'emploi des jeunes et la comparer à l'évolution du marché du travail afin de situer dans le temps les causes possibles de l'adéquation/inadéquation entre les deux ;
- Collecter et analyser des informations sur les perceptions des jeunes relativement à la situation de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo et leurs perspectives ;
- Collecter et analyser les informations sur les perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Togo et leurs perspectives ;
- Identifier et tester les déterminants de l'emploi des jeunes au Togo ;
- Evaluer l'offre d'emplois tant dans le secteur privé (par les entreprises), les ONG que dans le secteur public et construire et documenter des indicateurs caractéristiques de l'offre ;
- Evaluer le potentiel des différents secteurs ou activités de l'économie à créer des emplois pour les jeunes ;
- Proposer des mécanismes (politiques et programmes du gouvernement) capables de promouvoir l'emploi des jeunes et les sources possibles de leur financement.

## **3. Etendue de l'étude et résultats attendus de la mission**

La méthodologie à proposer doit décrire comment l'étude compte toucher plusieurs cibles, notamment :

- les jeunes sans emploi, diplômés ou non ;
- les jeunes ayant eu récemment un emploi ;

- les jeunes volontaires ;
- les jeunes en situation inadéquate d'emploi ou d'emploi précaire, et surtout ceux travaillant dans le secteur informel ;
- les jeunes des zones rurales et des zones urbaines ;
- les adultes ;
- les familles ;
- les employeurs, les chefs d'entreprise, les groupes d'intérêt économique, les grandes entreprises, les PME/PMI, les artisans, le patronat, les responsables d'ONG, les responsables des structures étatiques et para-étatiques en charge de la question de l'emploi et bien d'autres acteurs ou observateurs avisés (sociologues, économistes, spécialistes GRH...) ;
- les programmes et projets d'investissements ainsi que leurs paramètres techniques et financiers en rapport avec la création d'emplois (volume d'emplois créés par rapport au volume d'investissement ; meilleure combinaison emploi capital, etc.) ;
- les programmes d'appui à l'auto emploi,
- etc.

Les informations à collecter devront porter notamment sur :

- Des indicateurs pertinents sur l'emploi des jeunes (indicateurs clés du marché du travail, tant du point de vue de la demande que de celui de l'offre d'emplois et indicateurs propres au contexte particulier du pays en particulier sur l'économie informelle) sont collectés et analysés ;
- Les déterminants du chômage, du sous-emploi et des situations inadéquates d'emploi des jeunes au Togo sont analysés en fonction des caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe, le niveau éducatif, les milieux sociogéographiques, le profil de formation, etc. ;
- Les perceptions des jeunes et des employeurs sur l'ampleur et les causes du chômage des jeunes ;
- Le potentiel des différents secteurs de l'économie à créer des emplois pour les jeunes ;
- Les mécanismes capables de promouvoir l'emploi des jeunes ;
- Les sources possibles de financement des mécanismes de promotion de l'emploi des jeunes.

#### **4. Organisation de la mission**

L'organisation de la mission concerne la durée de la mission, la méthodologie de l'étude et la mission du consultant.

##### **4.1. Durée de la mission**

La durée totale de l'étude, incluant la période de validation du rapport d'étude, est estimée à soixante (60) jours ouvrés.

##### **4.2. Méthodologie de l'étude**

La mission sera conduite par un consultant individuel qui devra travailler en étroite collaboration avec le personnel du Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, en particulier le personnel de la Direction de l'emploi des Jeunes ainsi que les membres de la cellule d'appui à l'élaboration des documents de pilotage du Ministère. L'étude s'articulera autour des phases suivantes:

###### **a. Phase préparatoire**

Cette phase portera sur le recrutement du consultant individuel, l'information des partenaires et l'organisation de réunions de cadrage méthodologique.

###### **b. Phase de collecte des données**

Elle consistera en une revue documentaire et une opération de collecte des données sur le terrain.

La revue documentaire consistera à examiner les documents stratégiques du pays, les rapports d'étude et tout autre document en rapport avec l'emploi des jeunes.

Quant à l'enquête de terrain, elle consistera en la collecte des données qualitatives et quantitatives. Il s'agira pour les données qualitatives d'organiser des visites de terrain pour discuter avec les jeunes sur leur situation par rapport à l'emploi. La collecte des informations sera effectuée à l'aide de techniques participatives telles que les groupes de discussion (focus groups) et outils appropriés comme les guides d'entretiens et les grilles d'observation. Pour ce qui concerne les données quantitatives, un questionnaire sera administré aux différents acteurs (jeunes sans emploi, jeunes ayant un emploi, etc.). Le consultant individuel devra proposer une démarche méthodologique détaillée intégrant l'échantillonnage, les techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données.

#### **c. Élaboration du rapport et restitution des résultats de l'étude**

Au terme de la collecte, du traitement et de l'analyse des données, le consultant soumettra un rapport provisoire au Commanditaire pour amendements éventuels.

Un atelier de présentation des résultats par le consultant sera organisé par le Commanditaire. Ces résultats feront l'objet de discussions et de validation. Les observations issues de cet atelier seront intégrées au rapport final que le consultant soumettra au Commanditaire.

### **4.3.Mission du consultant**

De façon générale, la mission du consultant comporte les points suivants articulés autour des trois phases principales :

#### **Préparation de l'étude**

- Élaborer le cahier de charge de la mission/Plan de travail et cadre méthodologique
- Concevoir et élaborer des outils de collecte de données et informations
- Participer à des réunions de cadrage avec la Cellule d'appui ;

#### **Revue documentaire et collecte de données**

- Identifier, rechercher et obtenir les documents pertinents disponibles sur le sujet de l'emploi des jeunes au Togo ;
- Conduire la revue et effectuer les analyses documentaires requises ;
- Recruter et former les agents de collecte des données ;
- Proposer un mécanisme de mise en commun des données et informations collectées
- Collecter des données qualitatives et quantitatives sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo, les traiter et les analyser ;

#### **Élaboration des rapports**

- Un rapport de démarrage, endéans 7 jours, reprenant une synthèse de la revue documentaire et une proposition de méthodologie assortie d'un plan d'action pour la conduite de l'étude ;
- Rédiger et soumettre pour amendements au Commanditaire, un rapport provisoire de l'étude endéans 45 jours ;
- Restituer et faire valider les résultats de l'étude ;
- Produire et soumettre le rapport final de l'étude, endéans 60 jours, qui prend en compte les observations issues de la session de restitution et de validation.

Les travaux seront réalisés en étroite collaboration avec les équipes de la Direction de l'Emploi des jeunes du Ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes et ses partenaires publics et privés. Les rapports d'étapes devront être validés par le commanditaire dans les délais convenus entre les deux parties, avant de passer à l'étape suivante.

## **5. Responsabilités des parties**

### **5.1.Responsabilités du consultant individuel**

Le consultant prendra toutes les dispositions qui s'imposent notamment, le recrutement des enquêteurs, la mobilisation la logistique, du matériel technique et technologique nécessaires à la conduite et à la réussite de sa mission, pour la satisfaction du Commanditaire.

### **5.2.Responsabilités du Commanditaire**

Le Directeur de Cabinet, en qualité de représentant du Ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes est le Commanditaire de la mission. Il s'appuiera sur la Cellule d'appui à l'élaboration des documents de pilotage. A ce titre, celle-ci aura pour principales tâches de :

1. Mettre à la disposition du consultant individuel toutes les informations susceptibles de l'aider dans l'accomplissement de sa mission et établir la liaison avec les entités impliquées dans la question de l'emploi au Togo (notamment les Ministères concernés, l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANPE), le Patronat, le Conseil National des Jeunes (CNJ), les entités régionales à impliquer, etc.) ;
2. Veiller à la réalisation des prestations du consultant individuel, dans le respect des normes, des textes en vigueur et des règles de l'art ;
3. Fournir au consultant individuel, les moyens financiers conséquents énoncés dans le contrat de prestation de services pour la réalisation de la mission.

### **5.3.Rappel du profil du consultant individuel**

L'étude sera réalisée par un consultant ou expert individuel ayant un haut niveau de formation (au moins BAC+5) dans les domaines notamment de l'économie du développement, de socio-économie ou de statistiques et justifiant d'une expertise avérée d'au moins dix (10) ans dans l'un des domaines concernés et des références pertinentes sur le sujet.

Il doit avoir une excellente connaissance et une expérience pertinente de la problématique de l'emploi des jeunes dans la sous-région et une expérience dans ce domaine au Togo serait un avantage.

Par ailleurs le consultant individuel devra disposer d'équipements et logiciels informatiques appropriés pour la saisie et le traitement de données statistiques. Il est recommandé le recours au logiciel Stata, en accord avec les standards internationaux.

Il devra faire preuve de capacités à mobiliser, former et encadrer des personnels d'enquêtes dans des délais raisonnables.

### **5.4.Lieu de la mission**

Le siège de la mission sera au Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes. Mais les enquêtes devront couvrir toutes les régions du pays selon un plan méthodologique et un échantillonnage qui auront été convenus avec le commanditaire.

## Annexe 2 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

N°	Nom et prénoms	Institutions	Fonction	Contact
01	ABBEY KokouviDélali	ANPE	Dir. Observatoire de l'Emploi (DOE)	90 91 76 38
02	ADEGNON Koffitsè	PROVONAT	Comptable	90 91 01 64
03	AFFO Kossi	WAGES	Chargé de Programmes	90 26 37 67
04	AGOUDA Abdel Kader	PROVONAT	Chargé d'études	90 38 07 04
05	AKAKPO Kokouda	PROVONAT	Chargé d'études	90 08 40 20
06	ALASSAN Kpeziwizou	AJA	Dir. Exécutif	90 05 07 12
07	AMANA Eugène	MDBAJEJ	Point Focal /Kara	90 22 67 53
08	ANALA Joseph	MDBAJEJ/DEJ	Dir. Emploi des jeunes	90 27 61 39
09	BATCHEY Apédo	DPNE	Directeur Général	90 12 7501
10	COMBEY Adama	PROVONAT	Coordonnateur	90 1196 92
11	DEJEAN Philippe	AGAIB Kara	Coordonnateur	
12	DONKO Kasségné	MFPR	DC	22 21 31 97
13	DOSSOU Honoré	ANPE	Point Focal/ Atakpamé	90 93 72 31
14	KAZIMNA	MIZFIT	DRH	
15	KLOUTSE Kékéli	CNP	Chargée de mission	90 12 79 69
16	KOGBETSE YawoMensa	CNP	Directeur Exécutif	90 98 95 93
17	KOLANI Gartieb	CNJ	V-Pdt,	92 44 50 48
18	LAKOUGNON	CNJ	Pdt	90 1948 98
19	MOUTALA Dermane	MDBAJEJ	Point Focal/ Savanes	90 93 77 59
20	N'DASSIM Songhaï	BPEC	Chef service Admin. crédit et microfinance	90 01 36 69
21	POUTCHOULI	ANPE	Dir. Création d'Emploi	22 20 97 58
22	SANGUITA	Brasserie/Kara	Service personnel	
23	SANWOGOU Samuel	CFE	Directeur	90 23 60 35
24	SOMANA Atsou	PDC	Resp. suivi-évaluation	90 21 22 13
25	SOULEYMAN Idrissou	MDBAEJ/ FIJ	Coordonnateur FIJ	90 38 20 32
26	SODJAVI Yao Pascal	CFE	Dir. Adjoint	91 92 58 87
27	TANAÏ Aboubakar	MESR	DC	90 28 07 82
28	TCHANKONI	METFP/FNAFPP	Secrétaire Exécutif	90 04 88 58
29	TSIGLO Kossi	ANPE	Dir. Orientation Prof. et Prospection (DOPP)	90 71 02 10
30	ZOUHONGBE	ONG ODIAE	Chargé de programmes	24 40 14 77/24 40 12 12



## ANNEXE 3 : Outils d'enquêtes quantitative et qualitative

### Questionnaire à l'adresse des jeunes

#### Section 1 : Identification des enquêtés

N°	Questions et filtres	Modalités	Passer à
Q101	Votre sexe ? (Noter sans poser la question)	Masculin.....1 Féminin.....2	
Q102	Quel âge avez-vous ?	18-24 ans.....1 25-30 ans.....2 31-35 ans.....3 36 – 40 ans.....4 Plus de 40 ans .....5	
Q103	De quelle ethnie êtes-vous ?	Bassar.....1 Ewé.....2 Ifè.....3 Kabyè.....4 Lamba.....5 Moba.....6 Tem.....7 Autres (à préciser).....8	
Q104	Quelle religion pratiquez-vous ?	Christianisme.....1 Islam.....2 Animisme.....3 Autres (à préciser).....4	
Q105	Quelle est votre situation matrimoniale	Marié.....1 Célibataire.....2 Divorcé.....3 Veuf.....4	
Q106	Quel est votre lieu de résidence ?	Milieu urbain.....1 Milieu rural.....2	
Q107	Quel est votre niveau d'instruction ?	Aucun.....1 Primaire.....2 Secondaire (1 <sup>er</sup> cycle).....3 Secondaire (2 <sup>ème</sup> cycle).....4 Supérieur.....5	
Q108	Quel est votre diplôme le plus élevé ?	Doctorat.....1 DEA.....2 DESS.....3 Master.....4 Maîtrise.....5 Licence.....6 BTS.....7 CAP.....8 Autres (à préciser).....9	
Q109	Quel est votre domaine de spécialité ?	Sciences sociales (préciser).....1 Ingénierie (préciser).....2 Sciences expérimentales.....3 Lettres.....4 Economie/Gestion.....5 Mécanique .....6 Electricité/électronique.....6 Agro-écologie.....7 Artisanat.....8 Arts culinaires.....9 Autres (à préciser).....10	

## Section 2 : Analyse de l'ampleur du chômage et de la situation des jeunes par rapport à l'emploi

N°	Questions et filtres	Modalités	Passer à
Q201	Quelle est votre situation par rapport à l'emploi ?	Employé.....1 Sans emploi.....2	Section III
Q202	Travaillez-vous dans le secteur public ou privé ?	Secteur public.....1 Secteur privé.....2	
Q203	Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?	Secteur primaire.....1 Secteur secondaire.....2 Secteur tertiaire.....3	
Q204	Quelle fonction exercez-vous ?	Cadre.....1 Agent de maîtrise.....2 Agent d'exécution.....3 Autre (à préciser) .....4	
Q205	Depuis combien d'années êtes-vous dans cet emploi ?	1 année.....1 2 années.....2 3 années.....3 4 années.....4 5 années.....5 6 années .....6 7 années .....7 8 années.....8 9 années .....9 10 années et plus .....10	
Q206	S'agit-il de votre premier emploi ?	Oui.....1 Non .....2	
Q207	Quelle est la durée qui a séparé la fin de vos études et votre premier emploi ?	1 année.....1 2 années.....2 3 années.....3 4 années.....4 5 années.....5 6 années .....6 7 années .....7 8 années.....8 9 années .....9 10 années et plus .....10	
Q208	Cet emploi est-il en adéquation avec la formation que vous avez reçue ?	Oui.....1 Non .....2	
	Le diplôme vous a-t-il été d'une utilité dans l'obtention de cet emploi ?	Oui.....1 Non .....2	
Q209	Cet emploi répond-il à vos aspirations ?	Oui.....1 Non .....2	
Q210	Quelle est la principale difficulté que vous avez rencontrée dans vos démarches de recherche d'emploi ?	Manque d'opportunité d'emploi.....1 Manque d'expérience.....2 Formation en inadéquation par rapport au profil recherché.....3 Discriminations.....4 Autres (à préciser).....5	
Q211	Quelle a été votre principale stratégie de recherche d'emploi ?	Dépôt de dossiers dans des institutions...1 Réponses aux appels à candidature .....2 Recours aux relations .....3 Recours direct aux employeurs .....4 Recours aux services de l'emploi.....5 Auto-emploi .....6	
Q212	Avez-vous eu recours à une Institution de l'emploi pour avoir ce travail ?	Oui.....1 Non .....2	

Q213	Quel est le statut de votre emploi ?	Travail à mon compte propre .....1 Apprenti.....2 Aide familiale .....3 Employé régulier.....4 Employé à la tâche .....5	
Q214	Avez-vous un contrat en bonne et due forme avec votre employeur ?	Oui.....1 Non .....2	
Q215	Quel type de contrat vous lie avec l'employeur ?	CDI.....1 CDD.....2	
Q216	Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre emploi ?	1..... 2..... 3.....	
Q217	Quel est le montant de votre salaire mensuel ?	Moins de 35 000F.....1 36 000F – 50 000 F.....2 51 000 – 70 000F.....3 71 000 – 90 000 F .....4 91 000 – 110 000 F.....5 111 000 – 130 000 F .....6 131 000 – 150 000 F .....7 151 000 – 170 000 F .....8 171 000 – 190 000 F.....9 191 000 – 200 000 F.....10 Plus de 200 000F .....11	
Q218	Ce salaire vous permet-il de satisfaire vos besoins les plus élémentaires ?	Oui.....1 Non .....2	
Q219	Quel est le mode de rémunération ?	Salaire journalier .....1 Salaire mensuel.....2 Salaire selon le rendement .....3 Autres (à préciser).....4	
Q220	y a-t-il assez d'opportunité d'emploi dans votre milieu (urbain vs rural) ?	Beaucoup.....1 Peu.....2 Très peu.....3	

### **Section 3 : Situation des jeunes sans emploi (uniquement pour les jeunes sans emploi)**

N° d'ordre	Questions et filtres	Modalités	Passer à
Q301	Avez-vous reçu une formation professionnelle ?	Oui.....1 Non .....2	Q 303
Q302	Si oui laquelle ?	..... .....	
Q303	Dans quel secteur d'activité aspirez-vous à travailler ?	Secteur primaire.....1 Secteur secondaire.....2 Secteur tertiaire.....3	
Q304	Avez-vous déjà eu à exercer un emploi ?	Oui.....1 Non .....2	Q310
Q305	Si oui dans quel secteur ?	Secteur primaire.....1 Secteur secondaire.....2 Secteur tertiaire.....3	
Q306	Pourquoi avez-vous cessé ce travail ?	Fin de contrat.....1 Mauvaises conditions de travail.....2 Licenciement.....3 Autre (à préciser).....4	
Q307	Quelle est la durée qui a séparé la fin de vos études ou formations et ce premier emploi ?	1 année.....1 2 années.....2 3 années.....3	

		4 années.....4 5 années.....5 6 années .....6 7 années .....7 8 années.....8 9 années .....9 10 années et plus .....10	
Q308	Cet emploi était-il en adéquation avec la formation reçue ?	Oui.....1 Non .....2	
Q309	Cet emploi répondait-il à vos aspirations ?	Oui.....1 Non .....2	
Q310	Depuis combien d'années êtes-vous en quête d'un emploi ?	1 année.....1 2 années.....2 3 années.....3 4 années.....4 5 années.....5 6 années .....6 7 années .....7 8 années.....8 9 années .....9 10 années et plus .....10	
Q311	Quelle est la principale difficulté que vous rencontrez dans vos démarches de recherche d'emploi ?	Manque d'opportunité d'emploi.....1 Manque d'expérience.....2 Inadéquation formation-emploi.....3 Discriminations.....4 Autres (à préciser).....5	
Q312	Y a-t-il souvent des offres d'emploi pour votre formation ?	Oui.....1 Non.....2	
Q313	Quelle est votre principale stratégie de recherche d'emploi ?	Dépôt de dossiers dans des institutions.....1 Réponses aux appels à candidature .....2 Recours aux relations .....3 Recours direct aux employeurs .....4 Recours aux services de l'emploi.....5 Auto-emploi .....6	
Q314	A quel type d'emploi aspirez-vous aujourd'hui ?	Travail à mon compte propre .....1 Emploi salarié régulier.....2 Emploi à la tâche .....3 Autres (à préciser).....4	
Q315	Menez-vous des activités informelles pour subvenir à vos besoins ?	Oui.....1 Non.....2	Q319
Q316	Si oui, quelles activités ?	1..... 2..... 3.....	
Q317	Quelles sont les difficultés que vous y rencontrez ?	1..... 2.....	
Q318	Ces activités vous permettent-elles de satisfaire efficacement vos besoins ?	Oui.....1 Non.....2	
Q319	Sans emploi régulier, comment arrivez-vous à vous vivre ?	Grâce au soutien des parents.....1 Grâce aux amis.....2 Autres.....3	
Q320	Avez-vous connaissance du PROVONAT ?	Oui.....1 Non.....2	Q324
Q321	Si oui avez-vous eu à postuler à un poste de volontaire ?	Oui.....1 Non.....2	Q323

Q322	Si oui pourquoi n'avez-vous pas été retenu ?	Absence d'offre dans le domaine.....1 Discrimination.....2 Défaut de diplôme.....3 Manque d'expérience.....4 Autre (à préciser).....5	Q324
Q323	Si non pourquoi n'avez-vous pas postulé?	Je ne suis pas intéressé.....1 Défaut de diplôme.....2 Manque d'information.....3 Autres (à préciser).....4	
Q324	Avez-vous connaissance du Programme AIDE ?	Oui.....1 Non.....2	Q328
Q325	Si oui avez-vous eu à postuler à ce programme?	Oui.....1 Non.....2	Q328
Q326	Si oui pourquoi n'avez-vous pas été retenu ?	Absence d'offre dans le domaine.....1 Discrimination.....2 Défaut de diplôme.....3 Manque d'expérience.....4 Autre (à préciser).....5	
Q327	Si non pourquoi n'avez-vous pas postulé?	..... .....	
Q328	Connaissez-vous le PNIASA ?	Oui.....1 Non .....2	Q330
Q329	Pensez-vous que ce projet peut contribuer à résoudre le problème du chômage des jeunes ?	Oui.....1 Non .....2	
Q330	Connaissez-vous le Fonds d'Investissement des Jeunes (FIJ) ?	Oui.....1 Non .....2	Q334
Q331	Avez-vous eu à solliciter son appui pour un projet professionnel ?	Oui.....1 Non .....2	Q333
Q332	Si oui quel a été le résultat ?	..... ..... .....	Q334
Q333	Si non pourquoi ?	..... ..... .....	
Q334	Connaissez-vous l'ANPE ?	Oui.....1 Non .....2	
Q335	Etes-vous inscrit comme demandeur d'emploi ?	Oui.....1 Non .....2	
Q336	Avez-vous la carte de demandeur d'emploi ?	Oui.....1 Non .....2	
Q338	Connaissez-vous la DPNE ?	Oui.....1 Non .....2	
Q339	Avez-vous déjà bénéficié d'une formation à la recherche d'emploi de la part de la DPNE	Oui.....1 Non .....2	
Q340	Avez-vous déjà bénéficié d'une formation à la recherche d'emploi de la part d'une quelconque institution d'emploi ?	Oui.....1 Non .....2	
Q341	Avez-vous déjà bénéficié d'une formation à l'auto-emploi ou à l'entrepreneuriat?	Oui.....1 Non .....2	
Q342	En tant que jeune au chômage, quelle formation pratique vous intéresserait ?	Agroécologie.....1 Artisanat.....2 Couture.....3	

		Coiffure.....4 Entrepreneuriat .....5 Autre (à préciser).....6	
Q343	Pourquoi ?	..... ..... .....	
Q344	Seriez-vous intéressé par un travail dans le cadre d'un projet de production agricole ?	Oui.....1 Non .....2	Q346
Q345	Dans quelles conditions ce projet vous intéresserait-il ?	Outillage moderne.....1 Disponibilité d'appui financier.....2 Disponibilité d'appui technique .....3 Disponibilité de grands espaces viabilisés.....4 Sécurité foncière.....5 Autre (à préciser).....6	
Q346	Etes-vous prêt à accepter un métier pour lequel vous n'avez pas été initialement formé ?	Oui.....1 Non .....2	
Q347	Seriez-vous prêt à servir dans une région autre que celle de votre résidence ?	Oui.....1 Non .....2	

**Section 4 : Les perceptions des jeunes relativement à la situation de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo et leurs perspectives**

N° d'ordre	Questions et filtres	Modalités	Passer à
Q401	Que pensez-vous de l'ampleur du chômage des jeunes au Togo ?	Problème très préoccupant.....1 Problème préoccupant .....2 Problème peu préoccupant.....3 Problème pas du tout préoccupant .....4	
Q402	Que pensez-vous du sous-emploi des jeunes au Togo ?	Problème très préoccupant.....1 Problème préoccupant .....2 Problème peu préoccupant.....3 Problème pas du tout préoccupant .....4	
Q403	Connaissez-vous des institutions de promotion de l'emploi au Togo ?	Oui.....1 Non.....2	Q406
Q404	Si oui lesquelles ?	1..... 2..... 3..... 4.....	
Q405	Quelle analyse faites-vous de l'efficacité des institutions de l'emploi au Togo ?	Très efficaces.....1 Efficaces.....2 Peu efficaces.....3 Inefficaces .....4	
Q406	Pensez-vous que les jeunes ont une part de responsabilité dans la situation de chômage qu'ils vivent ?	Oui.....1 Non.....2	Q408
Q407	Quelle est cette part de responsabilité ?	Manque d'esprit d'entreprise.....1 Non ouverture à d'autres emplois .....2 Autres (à ) préciser).....3	
Q408	Que pensez-vous de l'engagement de l'Etat dans la problématique de l'emploi des jeunes ?	Très engagé.....1 Engagé.....2 Peu engagé.....3 Pas du tout engagé.....4	

Q409	Pensez-vous qu'il y a aujourd'hui une volonté politique réelle de régler le problème de l'emploi des jeunes ?	Oui.....1 Non.....2	Q411
Q410	Comment se traduit cette volonté ?	Les concours.....1 Les Programmes (AIDE, PROVONAT.....).....2 Améliorations des formations.....3 Autres (à préciser).....4	
Q411	Les efforts faits pour réduire le chômage vous semblent-ils significatifs ?	Oui.....1 Non.....2	
Q412	Pensez-vous que l'Etat dispose des ressources nécessaires pour résoudre le problème de chômage ?	Oui.....1 Non.....2	Q415
Q414	Si oui quelle est la principale raison qui vous permet de le dire ?	Atteinte du point d'achèvement PPTE.....1 Appui des Partenaires .....2 Relance de l'économie.....3 Autre (à préciser).....4	Q416
Q415	Si non pourquoi ?	..... ..... .....	
Q416	A votre avis, peut-on apporter une solution durable au problème de chômage des jeunes au Togo ?	Oui.....1 Non.....2	
Q417	Quelles sont les actions à mener pour résoudre le problème du chômage des jeunes ?	Renforcer les capacités des structures d'emploi.1 Réformer les systèmes de formation.....2 Appui au secteur informel.....3 Réglementer le secteur informel.....4 Appui aux initiatives des jeunes.....5 Autres (à préciser).....6	
Q418	Pensez-vous qu'une politique est nécessaire pour l'emploi des jeunes ?	Oui.....1 Non.....2	
Q419	Quels pourraient être les grands axes d'une politique d'emploi en faveur des jeunes ?	Professionnalisation de l'enseignement.....1 Promotion de l'emploi rural.....2 Appui à l'entrepreneuriat des jeunes.....3 Fonds d'appui aux initiatives des jeunes.....4 Appui au secteur informel.....5 Réformer les services publics d'emploi.....7 Autres (à préciser).....8	

## **Guide d'entretien avec les institutions de promotion de l'emploi des jeunes (PROVONAT, ANPE, AIDE, FIJ, CNJ, etc.)**

### **I. Ampleur du chômage et du sous-emploi des jeunes**

1. Quelle appréciation et analyse faites-vous de l'ampleur du chômage des jeunes aujourd'hui au Togo ?  
.....
2. Quels sont les déterminants du chômage des jeunes au Togo ?  
.....
3. Quelle analyse faites-vous la situation du sous-emploi des jeunes au Togo ?  
.....
4. Quels sont les déterminants du sous-emploi des jeunes au Togo ?  
.....

### **II. Des dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo**

1. Quelles sont les disparités entre les milieux urbain et rural en termes de chômage et de sous emploi des jeunes ?  
.....
2. Quelles sont les causes de ces disparités ?  
.....
3. Quelles sont les opportunités et désavantages des milieux urbain et rural en termes de création d'emploi pour les jeunes ?  
.....

### **III. Des dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo**

1. Quelles sont les disparités liées au diplôme en termes de chômage des jeunes au Togo ?  
.....
2. Quelles sont les disparités liées au diplôme en termes de sous-emploi des jeunes au Togo ?  
.....

### **IV. La structure (formelle/informelle et sectorielle) du marché du travail et les segments du marché qui servent plus de refuge aux jeunes chômeurs et les raisons**

1. Quelle analyse faites-vous de la structure formelle du marché du travail (Forces – faiblesses – menaces et opportunités) ?  
.....
2. Quelle analyse faites-vous de la structure informelle du marché du travail (Forces – faiblesses – menaces et opportunités) ?  
.....
3. Quelle analyse faites-vous de la structure sectorielle du marché du travail (Forces – faiblesses – menaces et opportunités) ?  
-Secteur primaire  
.....  
- Secteur secondaire  
.....  
- Secteur tertiaire  
.....
4. Quels sont les secteurs refuge des jeunes sur le marché du travail ?  
.....

### **V. Evolution de l'emploi des jeunes en comparaison avec l'évolution du marché du travail et les causes possibles de l'adéquation/inadéquation entre les deux**

1. En quoi l'évolution du marché du travail est-elle en adéquation ou inadéquation avec l'évolution de la situation de l'emploi des jeunes au Togo ?  
.....



2. Quelles sont les causes des inadéquations éventuelles entre l'évolution du marché du travail et celle de l'emploi des jeunes ?  
.....

## **VI. Des perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Togo et leurs perspectives**

1. Quelle perception avez-vous des causes du chômage des jeunes ?  
.....

2. Quelles sont les perspectives relatives à l'emploi des jeunes aujourd'hui ?  
.....

## **VII. Les déterminants de l'emploi des jeunes au Togo**

1. Quels sont les déterminants majeurs de l'emploi des jeunes ?  
.....

## **VIII. Offre d'emplois dans le secteur privé (par les entreprises), les ONG et le secteur public**

1. Quelle analyse faites-vous de l'offre d'emploi disponible aujourd'hui dans le secteur privé ?  
.....

2. Quels sont les indicateurs caractéristiques de cette offre ?  
.....

3. Quel est le potentiel des différents secteurs ou activités de l'économie à créer des emplois pour les jeunes ?  
.....

## **IX. Des mécanismes (politiques et programmes du gouvernement) capables de promouvoir l'emploi des jeunes et les sources possibles de leur financement**

1. Quels sont les mécanismes capables de promouvoir l'emploi des jeunes ?  
.....

2. Quelles sont les sources possibles de leur financement ?  
.....

3. Quels sont les mécanismes de coordination entre les institutions publiques et privées (y compris les bureaux privés de placement) s'occupant de l'emploi des jeunes? Evaluer les forces et faiblesses.  
.....

4. Comment les jeunes sont-ils impliqués dans les questions relatives à l'emploi des jeunes?  
.....

## **X. DES PROGRAMMES SPECIFIQUES (PROVONAT, AIDE, PNIASA, PDC, HIMO, FIJ, CNJ, etc.)**

1. Quelles sont les grandes lignes de votre Programme (PROVONAT, AIDE, PNIASA, PDC, HIMO) ?  
.....

2. En quoi ce programme prend-il en compte la question de l'emploi des jeunes ?  
.....

3. En quoi ce programme constitue-t-il une solution durable au problème de l'emploi des jeunes ?  
.....

4. Quel est la quantité de l'offre d'emploi proposée par le Programme ?  
.....

5. Quelle sont les forces de ce Programme en termes de création d'emploi ?  
.....

6. Quelles en sont les faiblesses en termes de création d'emploi ?  
.....

7. Quelles sont les opportunités pour la réussite de ce projet ?  
.....

8. Quelles sont les éventuelles menaces au succès de ce programme ?  
.....

9. Comment les jeunes sont-ils impliqués dans vos initiatives de promotion d'emploi les concernant?  
.....

## **XI. Facteurs institutionnels ?**

1. Quelles sont vos attributions en tant qu'institution ou Programme de promotion de l'emploi des jeunes ?  
.....

2. De quelles ressources disposez-vous pour accomplir cette mission ?  
.....

- .....
3. Estimez-vous que le budget mis à votre disposition est conséquent ? Justifiez.
4. De quel personnel disposez-vous ? (Analyse de la compétence)
- .....
5. Quelle analyse faites-vous de l'efficacité de votre programme de promotion de l'emploi des jeunes ?
- .....
6. Quels sont les investissements consentis pour ce programme ?
- .....
7. Quels sont les résultats obtenus en termes de création d'emploi ?
- .....
8. Ces résultats sont-ils en deçà ou au-dessus des attentes ?
- .....
9. Comment expliquez-vous les résultats obtenus ?
- .....
10. Comment peut-on maximiser l'efficacité de ce projet en termes de création d'emploi pour les jeunes ?
- .....
11. Dans quelle mesure pourrait-on obtenir de meilleurs résultats avec moins de ressources ?
- .....

#### **IV. Coordination et cadre institutionnel concernant l'emploi des jeunes**

1. Quelles initiatives ont été mises en place pour soutenir la coordination des politiques en matière d'emploi, et notamment l'emploi des jeunes ?
2. Quel est le mécanisme de coordination des institutions de promotion de l'emploi des jeunes ? Evaluer ses forces et faiblesses.

.....

### **GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES INSTITUTIONS** **(MDBAJEJ, METSS, MFPRA, DPNE, DGTLS, CNJ)**

#### **I. Emploi et marché du travail**

1. Le Togo dispose-t-il d'une stratégie/d'un plan national de développement?
- .....
2. Si oui, quelles en sont les dispositions qui concernent les jeunes, l'emploi des jeunes en particulier?
- .....
3. Quelles sont les dispositions du DSRP concernant la jeunesse, et le travail des jeunes en particulier?
- .....
4. Les politiques sectorielles en place et les mesures connexes (par exemple, incitations fiscales, développement des infrastructures) contiennent-elles des dispositions spécifiques visant à promouvoir l'emploi des jeunes? Si oui, les décrire.
- .....
5. Le Togo dispose-t-il d'une politique de promotion de la jeunesse? Si oui, quelles en sont les dispositions concernant l'emploi des jeunes?
- .....
6. Les politiques sociales en place (par exemple, en matière de santé, d'habitation) prennent-elles en considération l'emploi des jeunes? Si oui, décrire comment.
- .....

#### **II. De l'information sur l'emploi et le marché du travail**

1. Le Togo dispose-t-il d'une stratégie d'emploi? Si oui, quelles en sont les principaux volets qui traitent de l'emploi des jeunes?
- .....
2. Comment l'information sur le marché du travail (IMT) est-elle recueillie et le système organisé (par exemple, par le biais d'enquêtes auprès des ménages et des établissements, recensements de la population, documents administratifs)?
- .....

3. L'IMT comprend-il des indicateurs spécifiques à l'emploi des jeunes? Si oui les décrire.

4. Le Togo effectue-t-il des enquêtes sur la population active?

5. Ces enquêtes sont-elles menées de façon régulière?

### **III. Législation du travail, programmes et politiques du marché du travail**

#### ***Législation du travail.***

1. Quels sont les mécanismes en place visant à assurer l'application des normes fondamentales du travail ?

Quel est l'âge minimum de travail fixé par la législation?

3. Quelles sont les lois du travail qui prévoient une protection spécifique pour les jeunes travailleurs âgés de 15 à 17 ans?

4. Quelles sont les mesures adoptées pour veiller à ce que les conditions de travail des jeunes gens se conforment à la législation nationale?

5. Comment la réglementation en matière de recrutement et de licenciement affecte-t-elle l'emploi des jeunes, notamment les lois visant à réduire les coûts ou droits liés au licenciement/ les avantages sociaux des jeunes travailleurs?

6. Quelles sont les règles qui régissent l'emploi temporaire et comment affectent-elles l'emploi des jeunes?

7. Quelles sont les règlements qui permettent aux travailleurs informels de trouver un emploi dans le secteur structuré?

8. Comment ces mesures affectent-elles les jeunes travailleurs?

#### ***Politique salariale.***

9. Existe-t-il un salaire minimum dans votre pays?

10. Et des salaires pour jeunes?

11. Comment la politique salariale affecte-t-elle les jeunes travailleurs dans les différents secteurs?

12. Les jeunes femmes et les jeunes hommes perçoivent-ils le même salaire lorsqu'ils ont le même emploi ou des emplois sensiblement identiques ? Veuillez décrire.

#### ***Incitations au recrutement.***

13. Quelles sont les incitations mises en place par le Gouvernement (par exemple, avantage fiscal ou prestations sociales pour les nouveaux recrues) visant à stimuler l'emploi des jeunes en réduisant le coût de la main d'œuvre?

13. Comment ces mesures encouragent-elles la création d'emplois stables pour les jeunes?

#### ***Mesures actives du marché du travail***

14. Quels sont les principales caractéristiques des mesures actives des programmes et politiques du marché du travail (PAMT)?

15. Quel est le classement dans l'offre de ces éléments aux participants ?

16. Existe-il des PAMT spécifiques pour les jeunes ou bien ces derniers sont-ils éligibles parmi plusieurs autres groupes de bénéficiaires? Décrire.

17. Ces mesures ciblent-elles les jeunes sur la base de l'âge uniquement ou prennent-elles en considération leurs besoins et vulnérabilités spécifiques?

18. Ces PAMT sont-elles sensibles à la spécificité des sexes?.....Si oui comment ?

19. Comment les jeunes bénéficient-ils des PAMT (par exemple, nombre de participants, par sexe et par groupe; nombre d'abandons scolaires; dépenses consacrées aux mesures relatives aux jeunes en termes de pourcentage du PIB)?

20. Quels groupes de jeunes semblent en tirer plus profit?

21. Les jeunes femmes et les jeunes hommes participent-ils aux PAMT sur une base égalitaire?

#### ***Mesures passives du marché du travail***

21. Quels sont les critères d'éligibilité aux allocations de chômage pour les jeunes chômeurs et d'aide sociale pour les jeunes en général? Les allocations de chômage pour jeunes sont-elles inférieures à celles des adultes?

22. Quels sont le niveau réel, la couverture et la durée des prestations d'aide sociale et de chômage pour les jeunes?

23. A quel point les prestations d'aide sociale et de chômage créent-elles des incitations et des contre-incitations pour les jeunes chômeurs à accepter de nouveaux emplois?

24. Comment ces prestations sont-elles liées aux mesures actives du marché du travail?

#### ***Egalité et accès.***

25. Comment l'ensemble des mesures susmentionnées contribuent-elles au renforcement de l'égalité et de l'accès au marché du travail par les jeunes, en particulier eu égard à l'égalité entre les sexes?

26. Quelles sont les mesures conçues pour promouvoir l'accès des jeunes défavorisés à l'emploi?

27. A quel point ces mesures sont-elles ponctuelles ou conçues pour soutenir des engagements à long terme?

#### ***Dialogue social.***

28. Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans la formulation et la mise en œuvre ainsi que le suivi et l'évaluation de ces programmes et politiques?

### **IV. Coordination et cadre institutionnel concernant l'emploi des jeunes**

1. Quelles initiatives ont été mises en place pour soutenir la coordination des politiques en matière d'emploi, et notamment l'emploi des jeunes ?

2. Quel est le ministère et /ou l'institution nationale principalement en charge de l'emploi des jeunes?

3. Quels autres ministres et/ou institutions du gouvernement central s'occupent de l'emploi des jeunes?

4. Quel est le mécanisme de coordination de ces institutions centrales? Evaluer ses forces et faiblesses.

5. Comment le service public de l'emploi est-il impliqué dans l'emploi des jeunes?

6. Quels services fournit-il aux jeunes gens? Evaluer les forces et faiblesses.

7. Quels sont les mécanismes de coordination entre les institutions centrales et locales en charge de l'emploi des jeunes?

.....  
8. Comment les politiques et programmes relatifs à l'emploi des jeunes sont-ils mis en œuvre au niveau local? Evaluer les forces et faiblesses.

9. Quels sont les mécanismes de coordination entre les institutions publiques et privées (y compris les bureaux privés de placement) s'occupant de l'emploi des jeunes? Evaluer les forces et faiblesses.

.....  
10. Quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gouvernance du marché du travail des jeunes?

.....  
11. Disposent-elles d'initiatives spécifiques visant à promouvoir l'emploi des jeunes (par exemple, organisation et représentation de jeunes entrepreneurs et de jeunes travailleurs)?

.....  
12. S'attèlent-elles aux préoccupations des jeunes tout au long de leurs activités (par exemple, dialogue social, convention collective)? Evaluer les forces et faiblesses.

.....  
13. Quel est le rôle des organisations non gouvernementales nationales et internationales dans les initiatives relatives à l'emploi des jeunes?

.....  
14. Comment les jeunes sont-ils impliqués dans les questions relatives à l'emploi des jeunes?

#### **V. Coopération au développement pour l'emploi des jeunes**

1. L'emploi des jeunes est-il considéré comme une priorité dans le Plan cadre des Nations unies pour l'aide au développement (UNDAF)? Décrire brièvement.

.....  
2. L'emploi des jeunes est-il une priorité du Programme pays pour le travail décent et du plan de travail connexe? Si oui comment ?

.....  
3. L'emploi des jeunes constitue-t-il une priorité pour les Cadres d'aide au développement (par exemple, le Plan d'action du programme de pays (PAPP), la Stratégie d'évaluation de pays (SEP) de la Banque mondiale)? Si oui comment ?

.....  
4. Quelles sont les initiatives en matière d'emploi des jeunes financées par le biais de l'aide internationale et qui en sont les principaux bailleurs?

.....  
5. Quelles sont les ressources disponibles grâce à l'aide au développement bilatérale et multilatérale au développement?

.....  
6. Quels sont les mécanismes de coordination en place pour mettre en œuvre ces initiatives?

.....  
7. L'évaluation de ces initiatives a-t-elle été effectuée?

.....  
8. Si oui, quel est leur impact en termes de création d'emplois durables pour les jeunes?

.....  
9. Quelles sont les leçons apprises? Décrire brièvement.

.....

.....

## **(Enseignements Primaire, secondaire, Supérieur, Technique et Professionnel)**

### ***I. Education préscolaire***

Quelles sont les mesures disponibles pour promouvoir l'accès des enfants à l'éducation préscolaire dans les zones rurales comme dans les zones urbaines?

.....

### ***II. Education de base***

1. Quels sont les principaux éléments de la politique et du système d'enseignement?

.....

2. Quelles mesures sont adoptées par le gouvernement pour promouvoir l'accès universel à l'enseignement primaire?

.....

3. Existe-t-il des initiatives spécifiques visant à réduire l'abandon scolaire, notamment pour les filles et les jeunes femmes, et à remédier à l'accès inégal des filles et des garçons à l'éducation primaire?

.....

4. Quelles mesures ont été prises pour remédier au problème des échecs scolaires au primaire, notamment les abandons scolaires?

.....

5. Comment l'orientation scolaire est-elle assurée vers la fin du cycle primaire?

.....

### ***III. Enseignement supérieur.***

6. Quelles sont les principales caractéristiques de l'enseignement secondaire et tertiaire?

.....

7. Les politiques d'enseignement prennent-elles en considération les projections du marché du travail?

.....

8. A quel point le système d'enseignement supérieur est-il en phase avec les opportunités d'emplois qui s'offrent aux jeunes diplômés à la fin de leurs études?

.....

### ***IV. Formation et enseignement professionnels initiaux.***

9. Quels sont les principaux éléments de la politique et du système formation et d'enseignement professionnels (FEP)?

.....

10. Quelles sont les mesures destinées à renforcer l'accès des jeunes à la formation initiale?

.....

11. A quel point les programmes de formation offrent-ils de l'expérience professionnelle (par exemple, période de formation au sein des entreprises, contrats de formation-travail, stage en entreprise, apprentissage)?

.....

12. Quels mécanismes sont en place pour promouvoir le partenariat entre les établissements de FEP et les entreprises?

.....

13. Quelle est la pertinence des compétences offertes par rapport aux exigences du marché du travail ?

.....

14. Comment les services de conseils en matière d'emploi sont-ils intégrés dans la formation?

.....

### ***V. Formation continue.***

15. Quelles sont les mesures gouvernementales en place visant à recycler les jeunes chômeurs?

16. Quelles mesures ont été adoptées pour inciter les entreprises à former les jeunes travailleurs et améliorer leurs conditions de travail?

.....

### ***VI. Financement de l'éducation et de la formation.***

17. Que représentent les dépenses d'investissement public allouées à l'éducation et à la formation en termes de pourcentage du PIB?

18. Quelle est la tendance des 10 dernières années?

19. Quels sont les mécanismes de financement de la FEP et de la formation continue, les principaux donateurs et leur part de financement respective?

#### ***VII. Egalité et accès.***

20. Quelles sont les dispositions prises en vue de promouvoir l'égalité d'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes (dans les zones urbaines et rurales) à l'éducation ainsi que les politiques et programmes de FEP?

21. Quelles mesures spécifiques sont adoptées pour combattre le stéréotype professionnel en fonction du sexe dans l'éducation et la formation?

22. Quelles mesures sont conçues à l'intention de groupes spécifiques de jeunes défavorisés (par exemple, jeunes à faible niveau d'instruction)?

23. A quel point ces politiques et programmes reconnaissent-ils et luttent-ils contre la discrimination en matière d'emploi et de profession?

24. S'agit-il de mesures de circonstance ou conçues pour soutenir des engagements à long terme?

#### ***VIII. Dialogue social.***

25. Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes de FEP?

## **GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LE PATRONAT, AUTRES CHEFS D'ENTREPRISE ET ONG**

### **I. Ampleur du chômage et du sous-emploi des jeunes**

1. Quelle appréciation et analyse faites-vous de l'ampleur du chômage des jeunes aujourd'hui au Togo ?

2. Quels sont les déterminants du chômage des jeunes au Togo ?

3. Quelle analyse faites-vous la situation du sous-emploi des jeunes au Togo ?

4. Quels sont les déterminants du sous-emploi des jeunes au Togo ?

### **II. Des dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo**

1. Quelles sont les disparités entre les milieux urbain et rural en termes de chômage et de sous emploi des jeunes ?

2. Quelles sont les causes de ces disparités ?

3. Quelles sont les opportunités et désavantages des milieux urbain et rural en termes de création d'emploi pour les jeunes ?

### **III. Des dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Togo**

1. Quelles sont les disparités liées au diplôme en termes de chômage des jeunes au Togo ? Comment les expliquer ?

2. Quelles sont les disparités liées au diplôme en termes de sous-emploi des jeunes au Togo ? Comment peut-on les expliquer ?

#### **IV. La structure (formelle/informelle et sectorielle) du marché du travail et les segments du marché qui servent plus de refuge aux jeunes chômeurs et les raisons**

1. Quelle analyse faites-vous de la structure formelle du marché du travail (Forces – faiblesses – menaces et opportunités) ?

2. Quelle analyse faites-vous de la structure informelle du marché du travail (Forces – faiblesses – menaces et opportunités) ?

3. Quelle analyse faites-vous de la structure sectorielle du marché du travail (Forces – faiblesses – menaces et opportunités) ?

-Secteur primaire

- Secteur secondaire

- Secteur tertiaire

4. Quels sont les secteurs refuge des jeunes sur le marché du travail ?

#### **V. Evolution de l'emploi des jeunes en comparaison avec l'évolution du marché du travail et les causes possibles de l'adéquation/inadéquation entre les deux**

1. En quoi l'évolution du marché du travail est-elle en adéquation ou inadéquation avec l'évolution de la situation de l'emploi des jeunes au Togo ?

2. Quelles sont les causes des inadéquations éventuelles entre l'évolution du marché du travail et celle de l'emploi des jeunes ?

#### **VI. Des perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Togo et leurs perspectives**

1. Quelle perception avez-vous des causes du chômage des jeunes ?

2. Quelles sont les perspectives relatives à l'emploi des jeunes aujourd'hui ?

#### **VII. Les déterminants de l'emploi des jeunes au Togo**

1. Quels sont les déterminants majeurs de l'emploi des jeunes ?

#### **VIII. Offre d'emplois dans le secteur privé (par les entreprises), les ONG et le secteur public**

1. Quelle analyse faites-vous de l'offre d'emploi disponible aujourd'hui dans le secteur privé ?

2. Quels sont les indicateurs caractéristiques de cette offre ?

3. Quel est le potentiel des différents secteurs ou activités de l'économie à créer des emplois pour les jeunes ?

#### **IX. Des mécanismes (politiques et programmes du gouvernement) capables de promouvoir l'emploi des jeunes et les sources possibles de leur financement**

1. Quels sont les mécanismes capables de promouvoir l'emploi des jeunes ?



.....  
2. Quelles sont les sources possibles de leur financement ?  
.....

## **X. Politiques relatives au marché du travail et de l'emploi**

### **Incitations**

1. Comment la politique salariale affecte-t-elle les jeunes travailleurs dans les différents secteurs?  
.....

2. Quelles sont les incitations mises en place par le Gouvernement (par exemple, avantage fiscal ou prestations sociales pour les nouveaux recrues) visant à stimuler l'emploi des jeunes en réduisant le coût de la main d'œuvre?  
.....

3. Comment ces mesures encouragent-elles la création d'emplois stables pour les jeunes?  
.....

4. Quelles sont les mesures prises par le secteur privé pour promouvoir l'accès des jeunes défavorisés à l'emploi?  
.....

5. A quel point ces mesures sont-elles ponctuelles ou conçues pour soutenir des engagements à long terme?  
.....

### **X. Mécanismes de Coordination**

1. Quels sont les mécanismes de coordination entre les institutions publiques et privées (y compris les bureaux privés de placement) s'occupant de l'emploi des jeunes? Evaluer les forces et faiblesses.  
.....

2. Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans la formulation et la mise en œuvre ainsi que le suivi et l'évaluation des programmes et politiques en faveur de l'emploi des jeunes ?  
.....

2. Quelles initiatives ont été mises en place pour soutenir la coordination des politiques en matière d'emploi, et notamment l'emploi des jeunes ?  
.....

3. Quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gouvernance du marché du travail des jeunes?  
.....

4. Disposent-elles d'initiatives spécifiques visant à promouvoir l'emploi des jeunes (par exemple, organisation et représentation de jeunes entrepreneurs et de jeunes travailleurs)? Si oui lesquelles ?  
.....

5. S'attèlent-elles aux préoccupations des jeunes tout au long de leurs activités (par exemple, dialogue social, convention collective)? Evaluer les forces et faiblesses.  
.....

6. Quel est le rôle des organisations non gouvernementales nationales et internationales dans les initiatives relatives à l'emploi des jeunes?  
.....

7. Comment les jeunes sont-ils impliqués dans les questions relatives à l'emploi des jeunes?  
.....

## **GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LE FNAFPP**

### ***I. Enseignement et marché de l'emploi***

1. En quoi les politiques d'enseignement et de formation prennent-elles en considération les projections du marché du travail?  
.....

2. A quel point le système d'enseignement et de formation est-il en phase avec les opportunités d'emplois qui s'offrent aux jeunes diplômés à la fin de leurs études?

.....  
**II. Formation et enseignement professionnels initiaux.**

1. Quels sont les principaux éléments de la politique et du système formation et d'enseignement professionnels (FEP)?

.....  
2. Quelles sont les mesures destinées à renforcer l'accès des jeunes à la formation initiale?

.....  
3. A quel point les programmes de formation offrent-ils de l'expérience professionnelle (par exemple, période de formation au sein des entreprises, contrats de formation-travail, stage en entreprise, apprentissage)?

.....  
4. Quels mécanismes sont en place pour promouvoir le partenariat entre les établissements de FEP et les entreprises?

.....  
5. Quelle est la pertinence des compétences offertes grâce à la formation professionnelle par rapport aux exigences du marché du travail ?

.....  
6. Comment les services de conseils en matière d'emploi sont-ils intégrés dans la formation?

**III Formation continue.**

1. Quelles sont les mesures gouvernementales en place visant à recycler les jeunes chômeurs?

.....  
2. Quelles mesures ont été adoptées pour inciter les entreprises à former les jeunes travailleurs et améliorer leurs conditions de travail?

.....  
**IV. Financement de l'éducation et de la formation.**

1. Que représentent les dépenses d'investissement public allouées à l'éducation et à la formation en termes de pourcentage du PIB?

.....  
2. Quelle est la tendance des 10 dernières années?

.....  
3. Quels sont les mécanismes de financement de la FEP et de la formation continue, les principaux donateurs et leur part de financement respective?

.....  
**V. Egalité et accès.**

1. Quelles sont les dispositions prises en vue de promouvoir l'égalité d'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes (dans les zones urbaines et rurales) à l'éducation ainsi que les politiques et programmes de FEP?

.....  
2. Quelles mesures spécifiques sont adoptées pour combattre le stéréotype professionnel en fonction du sexe dans l'éducation et la formation?

.....  
3. Quelles mesures sont conçues à l'intention de groupes spécifiques de jeunes défavorisés (par exemple, jeunes à faible niveau d'instruction)?

.....  
4. A quel point ces politiques et programmes reconnaissent-ils et luttent-ils contre la discrimination en matière d'emploi et de profession?

.....  
5. S'agit-il de mesures de circonstance ou conçues pour soutenir des engagements à long terme?

**GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES INSTITUTIONS FINANCIERES**

**I. Du financement des projets au profit des jeunes**

1. Quelle analyse faites-vous de la situation du financement des microprojets pour les jeunes au Togo ?

2. Quelles sont vos statistiques des 5 dernières années en matière de financement des microprojets pour les jeunes ?
  - Secteur d'activité :
  - Profil des bénéficiaires :
  - Montant :
  - Durée :
  - Taux d'intérêt :
  - Garantie :
  - Autres conditionnalités :
3. Quelles sont les difficultés rencontrées avec les microprojets financés pour les jeunes ?  
.....
4. Quels sont les obstacles majeurs au financement des microprojets pour les jeunes ?  
.....
5. Quelles sont les incitations mises en place par le Gouvernement (par exemple, avantage fiscal visant à stimuler le financement des projets de jeunes ?  
.....
6. Comment ces mesures encouragent-elles la création d'emplois stables pour les jeunes?  
.....
7. Quelles sont les approches de solution pour promouvoir le financement des projets de jeunes ?  
.....

## **II. Ampleur du chômage et du sous-emploi des jeunes**

1. Quelle appréciation et analyse faites-vous de l'ampleur du chômage des jeunes aujourd'hui au Togo ?  
.....
2. Quels sont les déterminants du chômage des jeunes au Togo ?  
.....
3. Quelle analyse faites-vous la situation du sous-emploi des jeunes au Togo ?  
.....
4. Quels sont les déterminants du sous-emploi des jeunes au Togo ?  
.....

## **IV. Des mécanismes (politiques et programmes du gouvernement) capables de promouvoir l'emploi des jeunes et les sources possibles de leur financement**

1. Quels sont les mécanismes capables de promouvoir l'emploi des jeunes ?  
.....
1. Quelles sont les sources possibles de leur financement ?  
.....

## **GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES JEUNES ET GROUPEMENTS DE JEUNES EN MILIEU RURAL**

1. Quelle est l'ampleur du chômage et du sous emploi des jeunes dans votre milieu (rural) ?  
.....
2. Quelle analyse faites-vous de l'ampleur du chômage des jeunes au Togo en général et en milieu rural en particulier ?  
.....
3. Quels sont les déterminants majeurs de l'emploi, du sous-emploi et du chômage des jeunes dans votre milieu (rural) ?  
.....
4. Quelles sont les disparités entre les milieux urbain et rural en termes de chômage et de sous emploi des jeunes ?  
.....
5. Quelles sont les causes de ces disparités ?  
.....

6. Quelles sont les opportunités et désavantages de votre milieu (rural) par rapport au milieu urbain en termes de création d'emploi pour les jeunes ?  
.....
7. Dans quelles mesures l'agriculture peut-elle constituer une source majeure d'emploi des jeunes dans votre milieu ?  
.....
8. Quelles sont les initiatives existantes au niveau local destinées à créer de l'emploi pour les jeunes ?  
.....
9. Qui en est l'initiateur ?  
.....
10. Quelle analyse faites-vous de la pertinence de ces initiatives ?  
.....
11. Que pensez-vous de l'engagement de l'Etat dans la problématique de l'emploi des jeunes en milieu rural au Togo ?  
.....
12. Comment se traduit aujourd'hui la volonté politique du Gouvernement de régler le problème de l'emploi des jeunes ?  
.....
13. Quelle est à votre avis la part de responsabilité des jeunes dans la situation de chômage qu'ils vivent ?  
.....
14. A votre avis, comment peut-on apporter une solution durable au problème du chômage des jeunes au Togo en général et en milieu rural en particulier ?  
.....
15. Quels pourraient être les grands axes prioritaires d'une politique d'emploi en faveur des jeunes en milieu rural ?  
.....



## **GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES JEUNES DU SECTEUR INFORMEL**

### **I. SITUATION DES JEUNES DANS L'INFORMEL**

1. Quelle formation avez-vous reçue ?  
.....
2. Quel est votre diplôme le plus élevé ?  
.....
3. Depuis combien d'année avez-vous terminé votre formation/étude/apprentissage ?  
.....
4. Avez-vous eu à chercher de l'emploi ? Si oui, quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans vos recherches d'emploi ?  
.....
5. Quelles sont les activités que vous menez concrètement ?  
.....
6. Pourquoi avez-vous opté pour le travail dans l'informel ?  
.....
7. A combien estimez-vous vos revenus mensuels ?  
.....
8. Ces revenus vous permettent-ils de subvenir convenablement à vos besoins ?  
.....
9. Seriez-vous prêt à accepter un emploi salarié dans une entreprise ? Expliquez pourquoi  
.....
10. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans vos activités dans l'informel ?  
.....



- .....
2. Quel est votre diplôme le plus élevé ?  
.....
3. Depuis combien d'année avez-vous terminé votre formation/étude/apprentissage ?  
.....
4. Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans vos recherches d'emploi ?
5. Quelle est votre institution d'accueil ?  
.....
6. Décrivez ce que vous faites dans cette institution/entreprise ?  
.....
7. Vos activités dans l'institution/entreprise sont-elles conformes avec votre formation ? Expliquez  
.....
8. Dans l'institution/entreprise d'accueil, êtes-vous :
- Normalement utilisé
  - Sous-utilisé
  - Abusivement utilisé
9. En quoi le Programme auquel vous relevez (PROVONAT/AIDE) répond-il à vos aspirations ?  
.....
10. Quels sont les avantages que vous procure ce programme ?  
.....
11. Quels sont les contraintes que vous rencontrez dans le cadre de ce programme ?  
.....
12. Quelle analyse faites-vous de la gestion de ce programme ?  
.....
13. Y a-t-il des menaces sur la durabilité du Programme ? Si oui lesquelles ?  
.....
14. Quelle appréciation faites-vous de votre institution d'accueil ?  
.....
15. Décrivez un peu vos relations avec les responsables de cette institution ?  
.....
16. Quels sont les éléments d'insatisfaction par rapport à ce Programme  
.....
17. Quels sont les éléments d'insatisfaction par rapport à l'institution d'accueil ?  
.....
18. Ce programme peut-il contribuer à lutter efficacement contre le chômage ? Pourquoi ?  
.....
19. Comment peut-on améliorer ce programme pour en faire un instrument de lutte contre le chômage ?  
.....

## **II. Perceptions sur la situation générale de l'emploi des jeunes**

1. Que pensez-vous de l'ampleur du chômage des jeunes au Togo ?  
.....
2. Que pensez-vous de l'engagement de l'Etat dans la problématique de l'emploi des jeunes ?
3. Quelle est la part de responsabilité des jeunes dans la situation de chômage qu'ils vivent ?  
.....
4. Quelles sont les actions à mener pour résoudre le problème du chômage des jeunes ?
5. Quels pourraient être les grands axes d'une politique d'emploi en faveur des jeunes ?

#### Annexe 4: Tableau d'indicateurs d'emploi des jeunes

Indicateurs	Source de l'information (Primaire=consultant ; ou secondaires=QUIBB, RGPH, PSE ; etc)	Résultats de l'enquête		Commentaire
		2008	2012	
1) Nombre d'emplois demandés	ANPE	ND	23 000	Ces données n'existaient pas en 2008
2) Nombre d'emplois créés	-	ND	ND	Ces données n'existaient pas en 2008 et en l'absence de l'observatoire impossible d'avoir des données fiables
3) Nombre potentiel d'emplois	-	ND	ND	Pas de données centralisées
4) Nombre potentiel d'emplois publics et parapublics	-	ND	ND	Pas de données centralisées
5) Nombre de chômeurs	RGPH4	ND	280 126	Données inexistantes en 2008
6) Taux de chômage	Profil de la pauvreté (2011)	6,8%	6,5%	Tendance à la baisse du taux de chômage
7) Taux de chômage des diplômés	QUIBB	ND	4,2%	Taux de 2008 non disponible
8) Taux de chômage des non diplômés	QUIBB	ND	1,7%	Taux de 2008 non disponible
9) Taux de chômage urbain	Profil de la pauvreté (2011)	14,3%	9,7%	Tendance à la baisse
10) Taux de chômage rural	Profil de la pauvreté (2011)	2,9%	2,8%	Tendance à la baisse
11) Taux de chômage masculin	QUIBB	3,2%	3,0%	Tendance à la baisse
12) Taux de chômage féminin	QUIBB	3,1%	2,4%	Tendance à la baisse
13) Taux de sous-emploi	QUIBB	26,1%	22,8%	Tendance à la baisse
14) Taux de sous-emploi urbain	Profil	24,2%	19,2%	Tendance à la baisse
15) Taux de sous-emploi rural	Profil	27,0%	26,9%	Tendance à la baisse
16) Taux de sous-emploi masculin	QUIBB	26,9%	23,1%	Tendance à la baisse
17) Taux de sous-emploi féminin	QUIBB	27,1%	22,4%	Tendance à la baisse
18) Taux de sous-emploi non diplômés	QUIBB	ND	27,0%	Données de 2008 non disponibles
19) Taux de sous-emploi diplômés	QUIBB	ND	19,43%	Données de 2008 non disponibles

Indicateurs	Source de l'information (Primaire=consultant ; ou secondaires=QUIB B, RGPH, PSE ; etc)	Résultats de l'enquête		Commentaire
		2008	2012	
20) Nombre de chômeurs de plus de 3 ans	-	-	-	Non déterminé
21) Durée moyenne du chômage	Primaire	4 ans	1 à 3 ans	Tendance à la baisse
22) Taux de chômage de plus de 3 ans	Primaire	45,4%	22,3%	Tendance à la baisse
23) Taux de jeunes répondant aux avis de recrutement (services de recherche d'emploi)	Primaire	5%	0,3%	Baisse significative du taux de jeunes aux avis des services de recherche d'emploi
24) Taux d'auto-emploi	Primaire	ND	12,2%	Données de 2008 non disponibles
25) Proportion ayant reçu une formation en recherche d'emploi	Primaire	ND	2,4%	Données de 2008 non disponibles
26) Proportion ayant reçu une formation en auto-emploi ou entrepreneuriat	Primaire	ND	19,6%	Données de 2008 non disponibles
27) Proportion connaissant une structure d'aide à l'embauche	Primaire	ND	29,4%	Données de 2008 non disponibles
28) Proportion de jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi	Primaire	ND	9,9%	Données de 2008 non disponibles
29) Proportion ayant une carte de demandeur d'emploi	Primaire	ND	6,6%	Données de 2008 non disponibles
30) Proportion employée par les structures publiques et parapubliques	Primaire	ND	29,57%	Données de 2008 non disponibles
31) Proportion exerçant des activités informelles de survie	Primaire	ND	51,7%	Données de 2008 non disponibles
32) Proportion jugeant le chômage très préoccupant	Primaire	ND	90,3%	Données de 2008 non disponibles
33) Proportion jugeant le sous-emploi préoccupant	Primaire	ND	94,5%	Données de 2008 non disponibles
34) Part de responsabilité dans la situation de chômage	Primaire	ND	52,4%	Données de 2008 non disponibles

ND = Non Déterminé