



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE  
.....

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT  
À LA BASE, DE L'ARTISANAT  
ET DE LA JEUNESSE  
.....

COALITION NATIONALE  
POUR L'EMPLOI DES JEUNES

MINISTÈRE DE L'ADMINISTRATION  
TERRITORIALE DE LA  
DÉCENTRALISATION ET DES  
COLLECTIVITÉS LOCALES

# PLAN LOCAL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES

**\*\*\*2020 - 2024\*\*\***

*VILLE DE KPALIME*



Axe 3 effet 39



Avec l'appui Technique et  
l'accompagnement  
de l'Union des Communes du Togo



**Kpalimé, le 14 juin 2019**







# SOMMAIRE

Sigles et acronymes

**RESUME EXECUTIF**

**INTRODUCTION**

**DEMARCHE METHODOLOGIQUE**

## **PREMIERE PARTIE : DIAGNOSTIC SOCIO-ECONOMIQUE**

### **I. CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES**

1.1 Aperçu sur l'identité géographique

1.2. Evolution de la population

1.3. Structure de la population

### **II. LE CADRE ECONOMIQUE ET LE MARCHÉ LOCAL DU TRAVAIL**

2.1 Caractéristiques des activités génératrices de revenus (AGR)

2.2 Les acteurs du marché local du travail et leur rôle

2.3 Perception des jeunes sur le chômage : causes, rôle de l'Etat et solutions

2.4 Aperçu sur le bassin des emplois

Synthèse du diagnostic

## **DEUXIEME PARTIE : PLANIFICATION**

### **III. PLANIFICATION**

3.1 Mode opératoire de formulation de la vision

3.2 Matrice de planification

3.3 Cadre programmatique général

3.4 Plan de financement

3.5 Dispositif de mise en œuvre du PLEJ

3.5.1 Cadre institutionnel de mise en œuvre : composition et attributions des organes

3.5.2 Service planification de la mairie

3.5.3 Comité local de suivi participatif

3.5.4 Comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ

3.6 Stratégie de mobilisation des ressources financières

3.7 Dispositif de suivi et évaluation

**CONCLUSION**

6

7

9

10

12

13

13

13

15

17

17

22

27

28

30

32

33

33

34

36

46

47

47

47

48

48

49

49

51

# SIGLES ET ACRONYMES

<b>AGET</b>	Association des grandes entreprises du Togo
<b>AGR</b>	Activités génératrices de revenus
<b>ANADEB</b>	Agence nationale d'appui au développement à la base
<b>ANPE</b>	Agence nationale pour l'emploi
<b>ANVT</b>	Agence nationale du volontariat au Togo
<b>BIT</b>	Bureau international du travail
<b>CDQ</b>	Comités de développement de quartiers
<b>CNEJ</b>	Coalition nationale pour l'emploi des jeunes
<b>FFOM</b>	Forces, faiblesses, opportunités et menaces
<b>GIZ</b>	Coopération allemande de développement / Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
<b>IMF</b>	Institutions de microfinance
<b>INSEED</b>	Institut national de statistiques et des études économiques et démographiques
<b>JPO</b>	Journées portes ouvertes
<b>ONG</b>	Organisation non-gouvernementale
<b>OSC</b>	Organisation de la société civile
<b>PDC</b>	Plan de développement communal
<b>PLEJ</b>	Plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes
<b>PND</b>	Plan national de développement
<b>ProDRA</b>	Programme pour le développement rural et l'agriculture au Togo
<b>ProFoPEJ</b>	Programme de formation professionnelle pour l'emploi des Jeunes
<b>PTF</b>	Partenaire technique et financier
<b>RGPH</b>	Recensement général de la population et de l'habitat
<b>SDQ</b>	Sujet-dimension-qualité
<b>SE</b>	Suivi – évaluation
<b>SNU</b>	Système des Nations Unies
<b>UA</b>	Union Africaine

# RESUME EXECUTIF

Longtemps la problématique de l'emploi était considérée comme relevant des seules prérogatives et compétences de l'Etat central. Mais depuis plus d'une décennie, les acteurs du développement s'accordent sur le lien qui existe entre le développement local et la problématique de l'emploi. Ainsi, un peu partout, les collectivités territoriales investissent de plus en plus le champ de l'emploi. Au Togo, les villes de Tsévié et de Kpalimé, sont les deux premières villes à engager le processus d'élaboration d'un plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes avec l'appui financier de la coalition nationale pour l'emploi des jeunes.

A travers le plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes, les acteurs du développement de la ville de Kpalimé entendent relayer les multiples actions entreprises par le gouvernement togolais pour faire face au chômage des jeunes. L'élaboration du PLEJ s'est fondée sur les principes de la planification locale et le cadre juridique de la décentralisation au Togo. Le diagnostic socio-économique révèle que Kpalimé est confrontée à des majeurs défis. Il s'agit : (i) de l'amélioration de l'environnement local des affaires, (ii) du développement

de la culture entrepreneuriale, (iii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iv) de la mise en place de cadre de concertation entre les acteurs de l'emploi, (v) de la transformation structurelle de l'économie locale et (vi) de la valorisation des ressources naturelles et des potentialités locales.

Sur la base de ces défis et tenant compte des orientations stratégiques du plan national de développement, de la politique nationale de l'emploi, du plan stratégique national pour l'emploi des jeunes et des orientations stratégiques du plan de développement communale deuxième génération, les acteurs de développement de Kpalimé se sont donnée comme vision : « A l'horizon 2030, faire de la jeunesse de la ville de Kpalimé, une jeunesse solidaire jouissant d'un emploi inclusif, décent et productif dans un environnement attractif marqué par l'émergence d'entreprises innovantes ». Pour réaliser cette vision, trois axes stratégiques ont été retenus. Ces axes portent sur la « promotion d'un entrepreneuriat innovant », du « renforcement de l'employabilité des jeunes » et de la « valorisation des ressources

naturelles locales ». Ces trois axes stratégiques ont été déclinés en six programmes et les six programmes en treize projets.

La mise en œuvre du PLEJ de Kpalimé nécessitera une mobilisation de ressources financières qui s'élèvent à neuf cent quarante-trois millions sept cent mille (943 700 000) de francs CFA, non inclus le

coût du suivi et évaluation qui est de quatre-vingt-quatre millions (84 000 000) de francs CFA. Le dispositif de suivi et évaluation du PLEJ se compose du comité local de suivi participatif, du comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ, du service planification de la mairie et des autres acteurs ou points focaux.





# INTRODUCTION

Les collectivités territoriales togolaises sont confrontées à la double question sociale et économique sur leur territoire. Leur proximité géographique fait d'elles les premières interlocutrices publiques des populations, notamment les jeunes. Elles sont régulièrement sollicitées par ces jeunes pour répondre à leurs problèmes d'accès à la formation, à l'emploi et aux services sociaux de base. La mise en œuvre des politiques locales de promotion de l'emploi dans le cadre de la décentralisation au Togo s'avère non seulement très importante pour le succès des politiques et stratégies nationales de l'emploi, mais également pour le renforcement du processus de la décentralisation. Ainsi, les autorités locales ont un important rôle à jouer dans la conception et la mise en œuvre de toute une série de politiques et programmes en faveur de la création et du développement des entreprises, donc de l'emploi.

L'adaptation des politiques de l'emploi aux conditions et besoins locaux, leur lien avec les politiques économiques locales, la bonne participation des acteurs locaux et la gouvernance locale sont aussi indispensables que la coordination des initiatives nationales pour

garantir le succès du déploiement des stratégies en faveur de l'emploi. Aussi, le développement de l'emploi local est-il une condition nécessaire à la promotion du développement économique et social au niveau local. En effet, les collectivités territoriales seront plus à même de cerner les préoccupations des populations locales et d'y apporter les réponses les plus appropriées, notamment en matière d'emploi.

Pour ce faire, il importe de doter les collectivités territoriales de plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes. Soutenir l'accès des jeunes générations à des emplois décents et faciliter leur mobilité professionnelle dans un monde du travail en profonde mutation sont urgents pour permettre à chacun, d'accéder sereinement à l'âge adulte à un emploi, de fonder un foyer, une famille, d'accéder au logement, de gagner son autonomie et de devenir acteur d'un projet de société en commun.

Mue par ces idéaux sociétales, la coalition nationale pour l'emploi des jeunes lance pour la première fois au Togo, le présent processus visant à doter la ville de Kpalimé d'un plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes.

# DEMARCHE METHODOLOGIQUE

L'atteinte des objectifs assignés au processus d'élaboration du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes requiert une démarche méthodologique fondée sur la recherche de synergie entre l'exigence de qualité scientifique et l'implication des acteurs. Pour ce faire, il faut une approche participative et des outils appropriés devant permettre de collecter, de traiter et d'analyser les données primaires et secondaires. Ainsi la démarche méthodologique a porté sur les étapes ci-après : (i) la réunion de cadrage méthodologique, (ii) la revue documentaire, (iii) la collecte, traitement et analyse des données primaires.

(i) La réunion de prise de contact et de cadrage méthodologique avait pour objectifs de :

- informer les parties prenantes du processus d'élaboration du plan local de l'emploi des jeunes ; expliquer l'approche méthodologique du processus aux parties prenantes ;
- adopter le chronogramme indicatif du processus ;
- adopter le chronogramme de la mission ;
- fixer d'un commun accord la date de l'atelier de lancement ;

- échanger et s'accorder sur les attributions, la composition et la mise en place du comité de pilotage du processus ;
- discuter d'autres sujets devant contribuer à un heureux aboutissement du processus.

(ii) La revue documentaire a consisté en la collecte des données et informations relatives à la situation économique, sociale et culturelle de la commune de Kpalimé, des documents de planification tant du secteur de l'emploi que d'autres secteurs et des documents traitant de la problématique de l'emploi des jeunes au niveau de la sous-région ouest africaine. L'analyse de ces données a été faite sur la base d'une grille élaborée à cet effet.

(iii) La méthode de collecte de données primaires a été réalisée à travers des enquêtes d'opinion et des consultations des jeunes lors d'une réunion tenue à la mairie.

Le guide d'entretien et le questionnaire ont été les outils au moyen desquels les données ont été collectées. Le guide d'entretien individuel a trait aux questions d'emploi des jeunes et sa prise en compte dans la planification locale. Il s'est agi des entretiens en profondeur avec des questions ouvertes et fermées, l'objectif étant de recueillir le maximum d'informations et de données en prenant soin de bien cadrer le déroulement.

L'élaboration du guide d'entretien, le traitement et l'analyse des données et informations ont été réalisés avec le logiciel SPHINX PLUS2. La triangulation des données, la triangulation des sources et la triangulation de la méthode ont été utilisées pour servir de barrière de sécurité devant renforcer la crédibilité et la fiabilité des résultats.

En matière d'administration des questionnaires, la séquence des questions a été soigneusement établie : les questions plus faciles précédant celles plus difficiles, et les questions plus impersonnelles avant celles plus intimes. Le guide a comporté des questions qui exigent à la fois des réponses quantitatives et qualitatives. La méthode d'analyse a été axée entre autres sur l'analyse de contenu.

La question de l'emploi des jeunes

amène à s'interroger sur la notion du concept même de « jeune ». Les institutions, les pays, les sociétés, les experts des différents domaines ne s'accordent pas sur les critères de définition de jeunes et la signification de la jeunesse. En effet, la signification de la jeunesse et la manière dont la société la considère, varie dans le temps, l'espace et les sociétés.

Pour les pays en développement et plus particulièrement les pays africains, les jeunes représentent un défi persistant étant donné les réalités socio-économiques et politiques dans lesquels ils sont définis et caractérisés dans le cadre de la formulation et de la conception des politiques.

Selon le système des Nations Unies (SNU), le jeune désigne toute personne âgée de 15 à 24 ans. Au Togo la politique nationale de jeunesse s'aligne sur la définition de jeune telle que formulée dans la charte africaine de la jeunesse adoptée par les Etats de l'Union Africaine (UA) le 02 juillet 2006 à Banjul en Gambie. Ainsi, selon cette charte, est considérée comme jeune toute personne dont l'âge est compris entre 15 et 35 ans. Dans le cadre des travaux d'élaboration du présent plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes, c'est cette définition qui est retenue.

# **PREMIERE PARTIE**



**DIAGNOSTIC  
SOCIO-  
ECONOMIQUE**

# I. CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES

## 1.1 Aperçu sur l'identité géographique

La ville de Kpalimé est le chef-lieu de la préfecture de Kloto dans la Région des Plateaux au Sud- Ouest du Togo. Située au cœur du pays Ewé, Kpalimé est à 120 km de la capitale Lomé entre 0°4' de longitude Est et 6°57' de latitude Nord. Son ressort territorial est constitué d'une plaine d'une altitude moyenne de 200 m limitée au Nord et à l'Ouest par les monts Kloto (825m) et le plateau de Kouma. Kpalimé jouit d'un climat tropical humide marqué par l'alternance de quatre saisons au cours de l'année avec des précipitations annuelles qui varient entre 1400 et 2000mm.

L'effectif de la population de Kpalimé est estimé aujourd'hui à 87 172 habitants. Ainsi Kpalimé est aujourd'hui la quatrième ville la plus peuplée du Togo après Lomé, Sokodé et Kara. La diversité ethnique et religieuse est l'une des caractéristiques de la population de Kpalimé.

L'économie locale est marquée par la prépondérance des activités commerciales, une forte présence des institutions financières et d'intermédiation financières, un important secteur artisanal mais très peu compétitif et de fortes potentialités en matière agricole et touristique.

## 1.2. Evolution de la population

Comme l'indique la figure ci-après, la population de Kpalimé est passée de 75 084 habitants au recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2010 pour atteindre 81 466 habitants en 2015. Selon les estimations de l'institut national de la statistique et des études économiques et démogra-

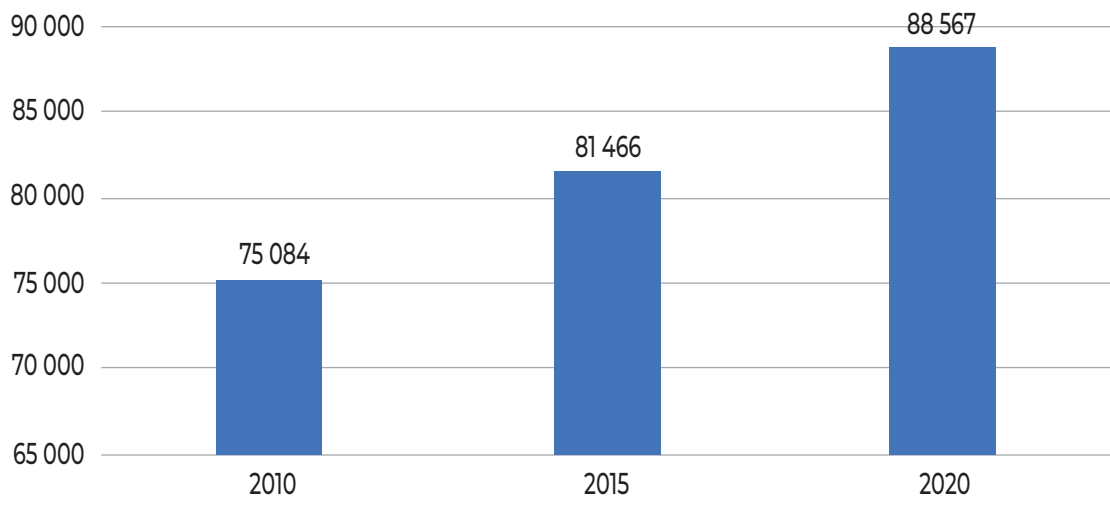
phiques (INSEED), Kpalimé compterait 88 567 habitants en 2020.

Cette évolution traduit une croissance démographique annuelle relativement faible qui s'élève à près de 1,7%, nettement inférieure à la moyenne nationale qui est de 2,4%. Ce faible taux s'expliquerait essen-

tiellement par (i) le solde migratoire négatif de la ville, (ii) le fort attrait que Lomé exerce sur les jeunes de Kpalimé, (iii) l'amélioration des

conditions de santé et la baisse de la fécondité, (iv) le changement de la perception sur l'enfant dans l'imaginaire collectif ...

**Figure 1 : Evolution de la population de Kpalimé de 2010 à l'horizon 2020**



**Source : Réalisé à partir des données de l'INSEED**

Si l'on admet l'hypothèse qu'une population qui augmente rapidement peut avoir de graves répercussions sur les possibilités d'emploi, étant donné que la croissance démographique rapide s'accompagnerait normalement d'un accroissement proportionnel de la population active, cela implique que le rythme de création d'emplois doit correspondre au rythme de multiplication de la population active. Lorsque le taux d'augmentation de la population active dépasse celui de la création d'offre d'emplois, l'on assiste à une augmentation rapide du taux de chômage. Sur la base de cette

hypothèse, l'on peut considérer que la croissance démographique annuelle actuelle constitue pour le moyen terme un atout pour l'économie de la ville de Kpalimé.

Toutefois, l'on ne devrait pas perdre de vue qu'une jeunesse importante peut être un véritable atout pour une commune ou un pays à partir du moment où elle est formée, en bonne santé et qu'elle peut avoir des débouchés sur le marché de l'emploi. Il faut également avoir à l'esprit que les bénéfices d'une forte croissance démographique se conçoivent aussi sur le long terme. En effet, à court terme, un plus

grand nombre d'enfants représente une charge pour leur famille et plus largement pour la société. Mais à plus long terme, une fois parvenus à

l'âge adulte, ils peuvent inverser le ratio entre actifs et inactifs et participer ainsi au développement de l'économie locale.

### 1.3. Structure de la population

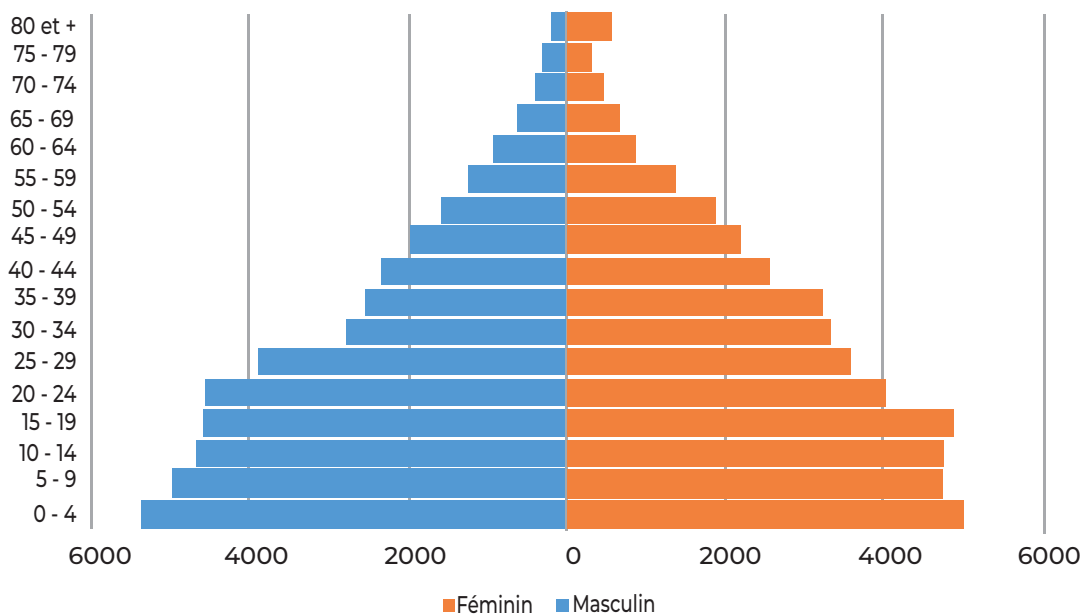
La population de Kpalimé se caractérise essentiellement par son extrême jeunesse et la supériorité numérique des femmes. La proportion des jeunes âgés de 15 à 35 ans s'élevait en 2010 à un peu plus de 29 048 soit environ 38,68% de la population totale. La population âgée de moins de 20 ans représente 48,02% de la population. Pour l'ensemble, les femmes représentent près de 52% de la population totale.

Le ratio de dépendance démographique est défini comme le rapport entre la population âgée de moins de 18 ans et de plus de 65 ans (les

tranches d'âges les moins susceptibles de contribuer économiquement à leur ménage) et la population d'âge compris entre 18 et 64 ans. En 2010, ce ratio était de 1,02.

En 2020, comme l'indique la figure 2 ci-après, l'effectif des jeunes de 15 à 35 ans atteindra 31 493 habitants soit une proportion de près de 36% de la population totale. Le ratio de dépendance démographique s'élèverait quant à lui à 0,9. Les jeunes de moins de 20 ans représenteront en 2020 près de 48,02% de la population totale

Figure 2 : Pyramide des âges de la ville de Kpalimé à l'horizon 2020

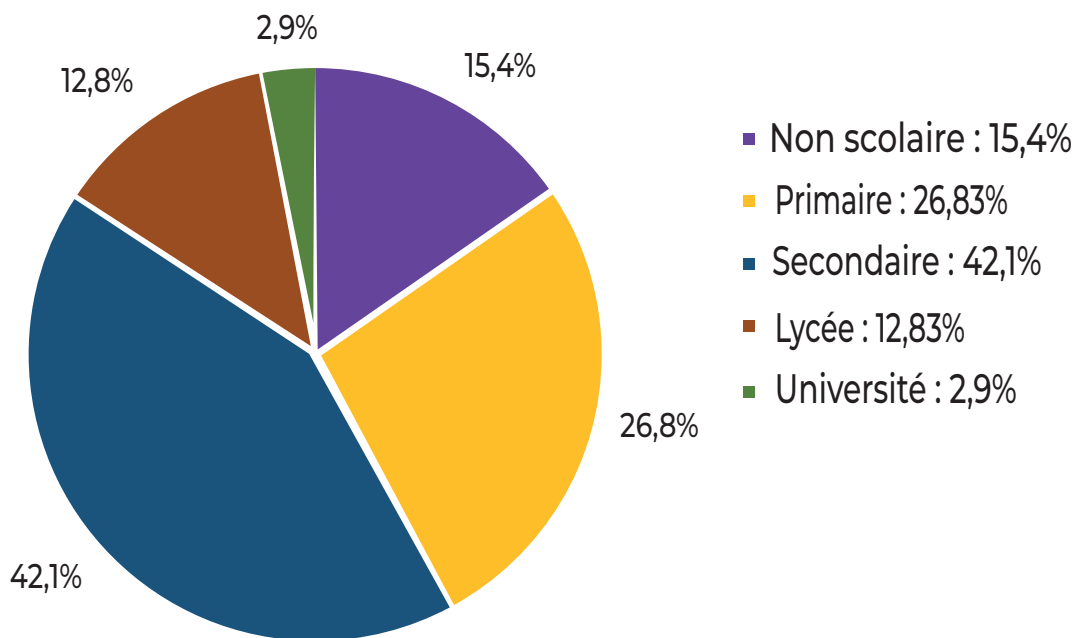


Source : Réalisée à partir des projections de l'INSEED

En matière de la formation, la figure 3 ci-après montre que seulement 2,9% des promoteurs des activités génératrices de revenus (AGR) à Kpalimé ont un niveau universitaire.

Cette proportion est respectivement de 15,4% ; 26,8% ; 42,1% et 12,80% pour les non scolarisés, le niveau primaire, le niveau secondaire I et le niveau secondaire II.

Figure 3 : Proportion des promoteurs d'AGR à Kpalimé selon le niveau d'instruction



Source : ANPE : Enquête sectorielle 2017

Il ressort de ce qui précède qu'en dehors de la problématique de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché local de travail qui constitue une menace réelle pour l'économie locale, les caractéristiques démographiques

n'hypothéqueraient pas véritablement le développement de l'économie de Kpalimé et ne seraient pas à l'origine du problème du chômage des jeunes dans cette commune.



## II. LE CADRE ECONOMIQUE ET LE MARCHE LOCAL DU TRAVAIL

### 2.1 Caractéristiques des activités génératrices de revenus (AGR)

Les activités génératrices de revenu de Kpalimé sont caractérisées par :

#### a) leur faible capacité à recruter :

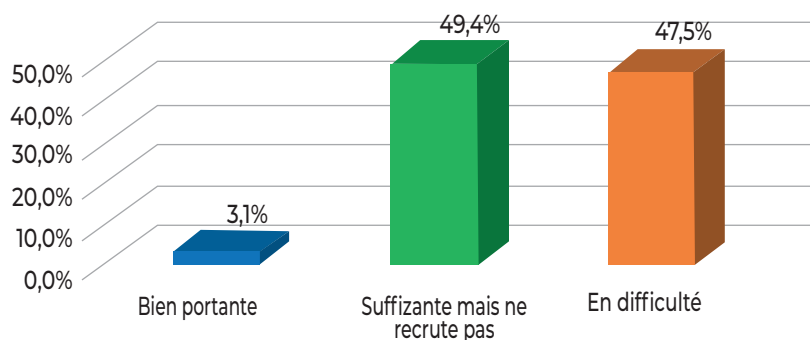
Comme l'indique la figure 4 ci-après, seules 3,1% des activités génératrices de revenu à Kpalimé sont des activités bien portantes c'est-à-dire « permettant à leur promoteurs de bien vivre durant l'année et pour laquelle le ou la promoteur (trice) peut être amené (e) à recruter ». La proportion des activités en difficulté est de 47,5%. Il s'agit en effet des activités qui « ne peuvent pas permettre à une personne qui l'exerce de pouvoir bien vivre et de pouvoir recruter ».

Par ailleurs, 49,4% des activités sont qualifiées d'activités suffisantes,

c'est-à-dire des activités jugées suffisantes pour « permettre au promoteur de pouvoir vivre toute l'année, mais qui ne permet cependant pas de recruter ».

Il ressort de ce qui précède que 96,9% des activités relèvent du pur auto-emploi. En conséquence, leur contribution à la réduction du chômage est très faible. Cette situation dénote la prépondérance de l'entrepreneuriat de nécessité ou de subsistance dans l'économie locale. Or, contrairement à un entrepreneuriat de croissance et d'innovation, l'entrepreneuriat de subsistance ou de nécessité n'est pas générateur d'emplois pérennes et n'est donc pas un véritable moteur de développement économique social.

Figure 4 : Répartition des AGR de Kpalimé selon leur état de « santé »



Source : ANPE :  
Enquête sectorielle 2017

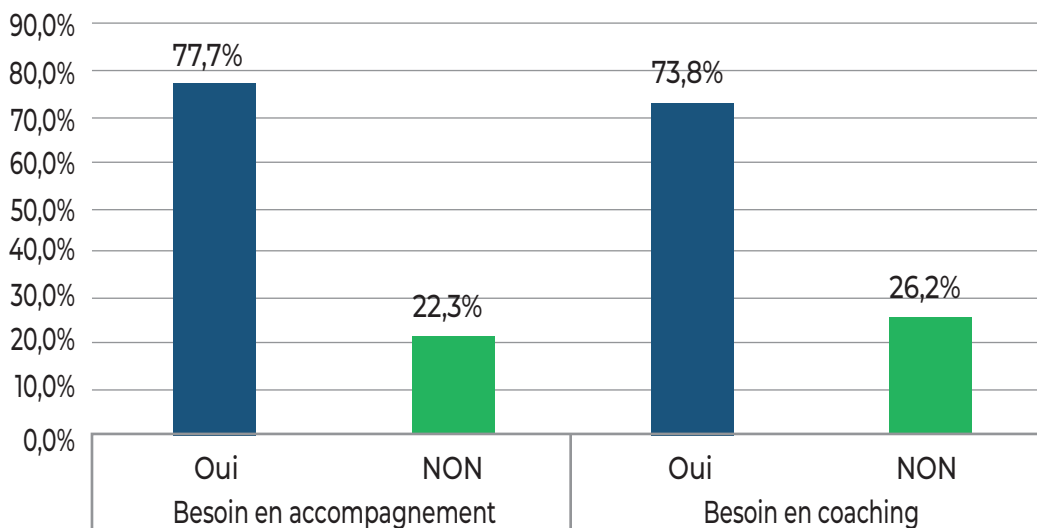
### **b) leur caractère essentiellement informel**

Selon les sources de l'ANPE (Enquête sectorielle 2017), 80,2% des activités génératrices de revenu ne sont pas déclarées à l'administration fiscale.

### **c) leurs besoins importants en accompagnement et en coaching**

La figure 5 suivante illustre que près de 77,7% des activités génératrices de revenu ont un besoin en accompagnement et 73,8% en coaching.

**Figure 5 : Répartition des AGR de Kpalimé selon le besoin en accompagnement ou le besoin de coaching**



Source : ANPE : Enquête sectorielle 2017

### **d) un environnement des affaires marqué par de nombreuses contraintes relatives :**

- (i) **à l'accès limité à des sources de crédit formelles**, et plus généralement, coût du capital trop élevé. Le problème se pose surtout pour la création d'activité, peu soutenue par les institutions de micro finance (IMF). Les accès au crédit informel sont souvent coûteux (crédit-fournisseur), risqués ou limités

dans leurs montants (tontines, associations d'épargne et de crédit) ;

- (ii) **à la gestion difficile du capital** : ceci est dû au manque de séparation des comptes entre le ménage et l'activité. La résultante de cette situation est que les chocs financiers familiaux (maladie, inscription à l'école ou pour une formation, funérailles, ...) se répercutent négativement

sur le budget de l'activité. Cela pénalise le réinvestissement des profits dans l'activité et le fonds de roulement ;

(iii) **à la difficulté à épargner** : ceci freine la création d'activité puisque la majorité de la mise de départ provient généralement d'épargne individuelle ;

(iv) **au manque des compétences de base notamment en calcul** : Ceci est grandement expliqué par le faible niveau d'éducation des entrepreneurs en moyenne ;

(v) **au manque des compétences techniques** pour mettre en œuvr

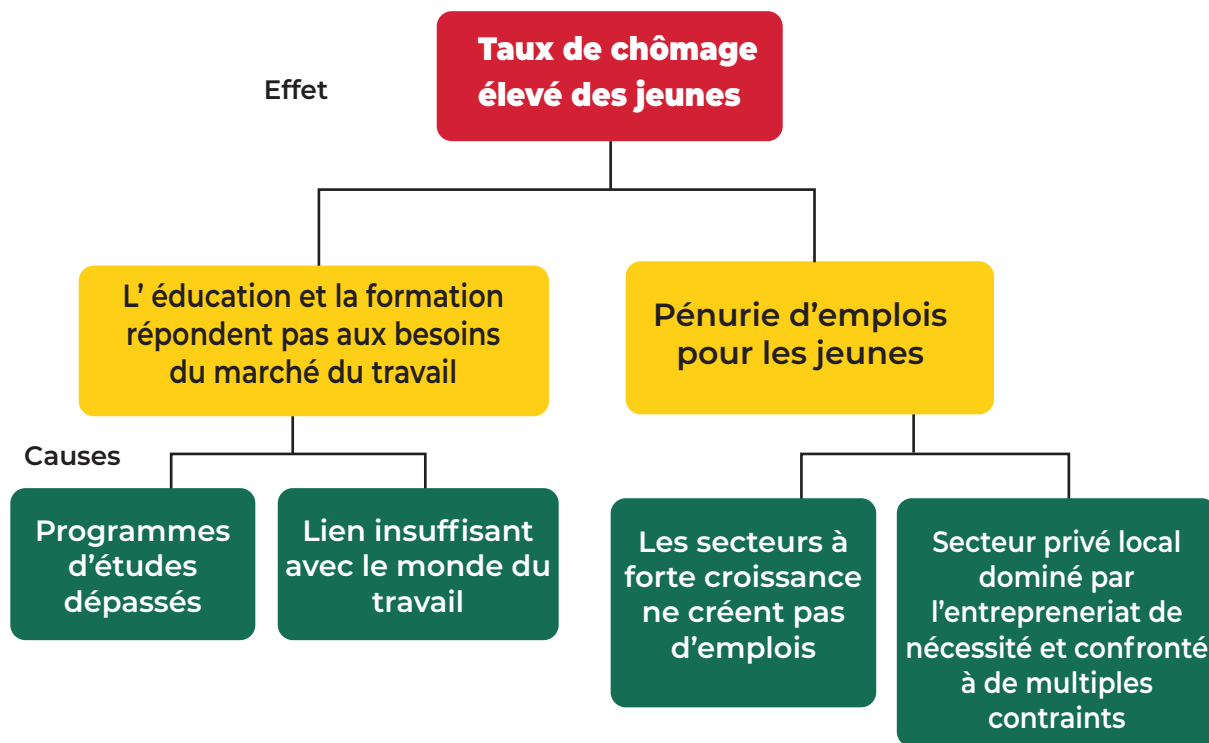
correctement certaines activités, ou pour utiliser de meilleurs outils/ intrants.

(vi) **au manque des compétences managériales et financières** pour gérer le développement de l'activité ;

(vii) **au manque de compétences personnelles (« soft skills »)** et de l'état d'esprit adéquat pour se lancer dans l'entrepreneuriat.

En résumé, la situation sur les activités économiques à Kpalimé peut se présenter comme l'indique la figure 6 ci-après :

Figure 6 : Lien de causalité du taux de chômage élevé des jeunes



*Source : adapté du guide pour la préparation de plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes, BIT*

Le chômage des jeunes peut être apprécié à base de quatre indicateurs :

- le taux de chômage des jeunes ;
- le rapport entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage des adultes ;
- la proportion des jeunes chômeurs par rapport au nombre total de jeunes ;
- la proportion des jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs.

Pris dans leur ensemble, ces quatre indicateurs permettent d'avoir une idée assez précise des problèmes auxquels les jeunes sont confrontés sur le marché du travail. Au Togo, le système d'information sur le marché du travail ne produit presque pas ces indicateurs à l'échelle locale. Cette situation rend difficile l'appréciation des problèmes des jeunes en matière de l'emploi. Toutefois, l'acuité avec laquelle se posent les causes de la pénurie d'emploi laisse croire que le taux de chômage des jeunes serait très élevé à Kpalimé.

Eu égard à ce qui précède, on constate que la ville de Kpalimé est confrontée à cinq principaux défis. Il s'agit de : (i) l'amélioration de l'environnement local des affaires, (ii) du développement de la culture entrepreneuriale, (iii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iv), la mise en place de cadre de concertation entre les acteurs de l'emploi, et (v) la transformation structurelle de l'économie locale à travers l'accompagnement et l'appui aux promoteurs d'entreprises en vue de faire d'eux des entrepreneurs innovants créateurs d'emplois décents, (vi) la valorisation des ressources et potentialités locales.

L'analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces révèlent que la commune de Kpalimé dispose des potentialités réelles pour lutter efficacement contre le chômage des jeunes. Cette analyse se présente comme l'illustre le tableau 1 ci-après :

*Tableau 1 : L'analyse FFOM du contexte socio- économique de la commune de Kpalimé*

<b>FORCES</b>	<b>FAIBLESSES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence de nombreuses institutions financières ;</li> <li>• Fort attrait touristique ;</li> <li>• Fortes potentialités agricoles</li> <li>• Forte proportion des activités commerciales ;</li> <li>• Forte proportion des activités d'artisanat</li> <li>• Existence de centres régionaux d'artisanat ;</li> <li>• Existence des ONG et associations œuvrant pour le renforcement de l'employabilité des jeunes ;</li> <li>• Existence au niveau local des services déconcentrés des institutions de pilotage de l'emploi ;</li> <li>• Engagement de la Mairie dans la réduction du chômage des jeunes;</li> <li>• Existence de beaucoup de projets financés par les PTF et pilotés par la Mairie qui génèrent des emplois;</li> <li>• Existence d'une pratique de la Mairie visant à renforcer l'employabilité des jeunes à travers des stages.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economie locale marquée par la forte domination de l'entreprenariat de subsistance ;</li> <li>• Faible employabilité des jeunes due à l'inadéquation emploi-formation ;</li> <li>• Absence de cadre partenarial entre la mairie et la chambre des métiers, les institutions financières les ONG et autres acteurs pour promouvoir l'emploi des jeunes;</li> <li>• Exode rural : la population, sur tout les jeunes quittent les villages de la préfecture pour venir s'installer à Kpalimé à la recherche du mieux-être ;</li> <li>• Artisanat très peu apte pour servir de fer de lance de l'essor industriel local ;</li> <li>• Environnement local des affaires marqué par de nombreuses contraintes ;</li> <li>• Manque d'une plateforme d'information des jeunes sur les opportunités d'emploi dans la localité.</li> </ul>

OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence d'un cadre institutionnel pour l'emploi des jeunes au niveau national ;</li> <li>• Très forte sensibilité du PND à la problématique de l'emploi ;</li> <li>• Existence au niveau national de plusieurs programmes et fonds intervenant dans la promotion de l'emploi pour les jeunes ;</li> <li>• Présence préfectorale des bureaux des programmes des Partenaires techniques et financiers de la coopération bilatérale qui accompagnent l'entrepreneuriat vert et la formation professionnelle des jeunes (ProDRA et ProFoPEJ de la GIZ).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dégradation des conditions de vie socio-économiques des milieux ruraux environnants ;</li> <li>• Lenteur des réformes visant à établir l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi ;</li> <li>• Répercussions négatives émanant des insuffisances de certains programmes nationaux œuvrant pour l'emploi des jeunes ;</li> <li>• Troubles socio-politiques.</li> </ul>

## 2.2 Les acteurs du marché local du travail et leur rôle

Le marché local du travail est caractérisé par l'intervention de plusieurs acteurs aux rôles complémentaires. En conséquence, le processus d'élaboration et de mise en œuvre du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes doit se fonder sur une approche inclusive, multi-actrice et participative. Pour ce faire, il y a lieu d'identifier ces acteurs locaux de la problématique de l'emploi et définir leur rôle respectif.

Il s'agit des collectivités territoriales,

des services déconcentrés de l'Etat, du secteur privé local, des organisations de la société civile, ainsi que les autres partenaires locaux au développement.

Concernant les services déconcentrés de l'Etat, pour les besoins de l'analyse on distingue cinq (5) catégories : les services déconcentrés de l'emploi (antenne locale de l'ANPE, de l'ANVT, d'ANADEB,...), les services déconcentrés de l'artisanat et de la formation professionnelle, les services déconcentrés du travail

(direction préfectorale du travail), et les autres services déconcentrés de l'Etat. La matrice ci-après définit les principaux rôles de chacun de ces acteurs locaux dans la promotion de l'emploi au niveau local. Les

grands axes stratégiques de promotion de l'emploi retenus dans cette matrice sont la transposition à l'échelle locale des principaux objectifs stratégiques des politiques nationales de l'emploi.

Tableau 2 : Matrice des rôles des principaux acteurs dans la promotion de l'emploi au niveau local

<b>Objectifs</b> <b>Acteurs</b>	<b>Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales</b>	<b>Renforcer la création d'emploi au niveau local</b>	<b>Améliorer l'employabilité des actifs locaux</b>	<b>Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local</b>
<b>Administration décentralisée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Créer et promouvoir des cadres de coopération, de partenariat ou de concertation avec l'ensemble des acteurs locaux en vue de renforcer le lien entre la promotion de l'emploi et les politiques sectorielles locales ;</li> <li>* Assurer la prise en compte de la problématique de l'emploi dans la politique économique et sociale locale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Promouvoir un environnement local favorable aux activités privées;</li> <li>* Identifier les opportunités locales ou les créneaux porteurs d'emplois;</li> <li>* Informer, former et accompagner les promoteurs et les potentiels promoteurs de micro, petites et moyennes entreprises.</li> <li>* Créer un climat d'affaire favorable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Initier et organiser les actions locales visant à accroître l'offre de formation et/ou à l'adapter aux besoins locaux ;</li> <li>* Promouvoir avec le secteur privé local un partenariat dans le cadre de l'amélioration de l'employabilité des jeunes actifs.</li> <li>* Identifier les besoins de formation et d'accompagnement des actifs locaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Initier des opérations de sensibilisation et d'information sur la gouvernance du marché du travail à l'endroit des employeurs et des travailleurs locaux ;</li> <li>* Mettre en place un système d'information local sur le marché du travail (offres d'emploi, opportunités d'activités, créneaux porteurs locaux)</li> </ul>
<b>Organisations locales de la société civile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Veiller à la prise en compte des préoccupations d'emploi des couches de populations dans la politique de développement local;</li> <li>* Servir de courroie de transmission entre les populations à la base et les décideurs locaux pour une meilleure identification des besoins locaux et une mobilisation accrue pour l'atteinte des objectifs.</li> <li>* Mobiliser toutes les acteurs pour une meilleure prise en compte de l'emploi des couches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aider à l'identification des secteurs porteurs d'emploi en faisant remonter les informations fiables ;</li> <li>* Soutenir la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes de création d'emplois notamment en faveur des groupes spécifiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aider à l'identification des besoins de formation et d'accompagnement des actifs locaux en vue d'une meilleure adéquation entre formation et offre d'emplois ;</li> <li>* Accompagner et faciliter les actions visant à améliorer l'employabilité des actifs locaux sur la base de relations de partenariat avec l'administration décentralisée, les opérateurs de formation et le secteur privé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Favoriser la promotion du dialogue social au niveau local.</li> </ul>
<b>Secteur privé local (employeurs, organisations et coopératives professionnelles)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Assurer une meilleure prise en charge des préoccupations du secteur privé en vue de lever les obstacles à l'investissement local, au développement des entreprises et à la création d'emploi ;</li> <li>* S'inscrire dans la dynamique de développement local en accordant une grande importance à l'emploi local ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Adhérer pleinement aux objectifs locaux de création d'emploi en adoptant des méthodes de gestion et d'accumulation davantage favorables à l'emploi de qualité.</li> <li>* Favoriser la promotion de l'emploi à travers des relations de partenariats avec les autres acteurs locaux ;</li> <li>* Soutenir la création de nouvelles activités créatrices d'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accompagner l'identification des besoins de l'économie locale en vue d'une meilleure adéquation entre formation des actifs et besoins de l'économie ;</li> <li>* Contribuer aux actions d'amélioration de l'employabilité des actifs en facilitant leur accès aux formations en entreprises et à l'apprentissage ;</li> <li>* Promouvoir la formation continue en entreprise pour améliorer les compétences des travailleurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Promouvoir le dialogue social et un cadre de travail moins risqué et favorable à l'emploi productif ;</li> <li>* Accompagner la mise en place du système d'information en vue d'une transparence sur le marché du travail local ;</li> <li>* Promouvoir le travail décent à travers le respect de la législation du travail, ainsi que la promotion de l'investissement intensif et d'un management rigoureux des entreprises...</li> </ul>



<b>Acteurs</b>	<b>Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales</b>	<b>Renforcer la création d'emploi au niveau local</b>	<b>Améliorer l'employabilité des actifs locaux</b>	<b>Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local</b>
<b>Services déconcentrés de l'emploi et de la formation professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Apporter une assistance technique pour une meilleure prise en charge des questions locales d'emploi dans les politiques économiques et sociales locales;</li> <li>* Servir d'intermédiaire entre le niveau central et l'échelon local pour la diffusion des orientations nationales, le suivi et l'évaluation des politiques, la vulgarisation des bonnes pratiques et la prise en charge des questions relevant des autorités nationales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accompagner l'administration décentralisée dans l'organisation et le financement des initiatives locales à l'aide notamment du dispositif national de promotion de l'emploi;</li> <li>* Appuyer/orienter les actions locales de formation à l'aide du dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage existant au niveau national.</li> <li>* Appuyer les partenaires pour l'identification des guichets de financement des projets et des opportunités d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accompagner l'identification des besoins de formation au niveau local ;</li> <li>* Appuyer les actions locales d'amélioration de l'employabilité à l'aide des instruments techniques et financiers prévus en la matière;</li> <li>* Orienter et conseiller les autres acteurs locaux dans le cadre du renforcement des compétences des actifs locaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Organiser, renforcer et élargir les systèmes d'intermédiation et d'information sur le marché du travail permettant de satisfaire le niveau local;</li> <li>* Appuyer la mise en place d'un système local d'information sur le marché du travail local ;</li> <li>* Servir de relais entre la collectivité locale et le niveau national en matière d'information sur le marché du travail.</li> </ul>
<b>Administration déconcentrée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accompagner les acteurs locaux pour assurer une meilleure prise en charge des questions de travail (législation de travail, sécurité et santé au travail, dialogue social, etc.) dans les politiques locales.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>* Veiller à une bonne application de la législation du travail au niveau local ;</li> <li>* Promouvoir le dialogue social ;</li> <li>* Informer/sensibiliser les acteurs locaux sur la législation du travail, les risques professionnels et le dialogue social.</li> </ul>
<b>Autres services déconcentrés et autres partenaires locaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Assurer un appui technique au processus d'élaboration et de mise en œuvre de politique locale de l'emploi pour une meilleure prise en compte des préoccupations des autres secteurs de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accompagner l'administration décentralisée pour la promotion des activités créatrices d'emploi dans les domaines de compétence respectifs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accompagner les acteurs locaux dans le renforcement des capacités humaines dans les domaines de compétence respectifs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aider à la prise en compte des préoccupations locales en matière de travail décent dans les autres politiques sectorielles.</li> </ul>
<b>Jeunes demandeurs d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· S'organiser pour le partager d'informations en matière d'emploi</li> <li>· S'orienter vers des formations adaptées aux marchés de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se mettre en coopérative en vue de bénéficier les opportunités d'emplois</li> <li>* Prendre des initiatives entrepreneuriales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Renforcer ces capacités pour se hisser à un niveau concurrentiel sur le marché de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Maitriser la réglementation nationale et éventuellement locale du secteur de l'emploi</li> </ul>

Source : Adapté de Adama Zerbo, « Politiques de l'emploi et décentralisation en Afrique Subsaharienne », 2008

L'analyse de cette matrice montre que les autorités locales sont les principales initiatrices et organisatrices des actions de promotion de l'emploi au niveau local. Il est de leur devoir de mobiliser et d'organiser les autres acteurs locaux afin d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et stratégies qui répondent aux aspirations du plus grand nombre de populations locales. Ainsi, pour une meilleure prise en compte de la problématique de l'emploi dans les actions de développement local, la création de cadres de concertation ou de coopération avec l'ensemble des acteurs locaux impliqués dans la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle constitue un préalable.

Par ailleurs, il s'avère nécessaire que l'administration locale promeut un partenariat efficace avec le secteur privé afin que les employeurs adhèrent entièrement aux actions de promotion de l'emploi. De ce fait, le secteur privé doit s'inscrire dans la dynamique de développement local et collaborer avec les autres acteurs locaux pour favoriser la mise en œuvre des programmes de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les organisations de la société civile, intervenants dans la vie écono-

mique locale doivent surtout servir de courroie de transmission entre les populations à la base et les décideurs locaux. Ceci permet, d'une part, de d'aider les autorités locales de disposer des informations fiables et, d'autre part, d'informer et de sensibiliser leur base sur les actions entreprises et d'assurer une bonne mobilisation et implication des populations pour l'atteinte des objectifs de développement local en général et de promotion de l'emploi en particulier. A Kpalimé, les enquêtes ont révélé que les ONG et associations emploient aujourd'hui plus de deux cent cinquante(250) jeunes<sup>1</sup>. Elles s'affichent ainsi comme acteurs importants de la problématique de l'emploi des jeunes.

Compte tenu de la faiblesse des capacités des élus locaux et des fonctionnaires de l'administration communale, les services déconcentrés de l'emploi et de la formation professionnelle ont un grand rôle à jouer au niveau local. Ils ont essentiellement une mission d'assistance et conseil auprès des acteurs locaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques locales de l'emploi et de la formation professionnelle.

En outre, ils doivent servir d'intermédiaire entre les autorités

---

<sup>1</sup>Source : Plate-forme des organisations de la société civile de Klotó

centrales et les autorités locales pour le suivi et l'évaluation des politiques, la prise en charge des questions relevant du niveau central, la diffusion des orientations nationales et la vulgarisation des bonnes pratiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

De la même manière, les autres services déconcentrés de l'Etat doivent accompagner les initiatives locales dans leurs domaines de compétences respectifs.

A Kpalimé, il existe un cadre de

concertation qui regroupe les acteurs du développement communal notamment l'exécutif et l'administration communale, les services déconcentrés de l'Etat, les organisations de la société civile et les comités de développement des quartiers. Ce cadre de concertation dénommé « Comité local de coordination » intervient prioritairement dans la coordination des actions de développement communal et fait office d'organe de suivi de mise en œuvre des projets du plan de développement communal.

## **2.3 Perception des jeunes sur le chômage : causes, rôle de l'Etat et solutions**

Toutes les personnes interviewées dans le cadre de la collecte de données ont reconnu la réalité, voire la gravité du chômage des jeunes à Kpalimé. Selon ces personnes, la situation créée par le chômage des jeunes est inquiétante car elle favorise le développement de la délinquance et remet en cause la cohésion sociale. Selon les jeunes rencontrés, le chômage élevé s'explique par : (i) l'inadéquation du système éducatif, qui selon eux ne répond pas aux exigences du marché de l'emploi, (ii) l'insuffisance d'accompagnement aux initiatives privées, (iii) l'insuffisance d'information sur les opportunités d'emploi et

(iv) l'accès difficile aux crédits bancaires et (v) le refus des jeunes de s'engager dans l'agriculture malgré les fortes potentialités agricoles dont regorge le milieu.

Plusieurs ont eu à tenir ou à renchérir les propos suivants : « *La formation des universités n'est que de la pure théorie alors que les entreprises exigent un minimum de pratique, ce qui demande de l'expérience* ». Les institutions de la promotion de l'emploi des jeunes sont très peu connues par ces derniers. Au test de connaissance des institutions de promotion d'emploi des jeunes, il ressort que la

plupart des jeunes ont faible connaissance ces institutions. Une part importante de jeunes reconnaît sa responsabilité dans la situation de chômage en raison de son manque d'initiative privée.

D'après un jeune lors de l'entretien de groupe, « les jeunes manquent d'initiative privée ; ils sont également paresseux, songent à une vie luxueuse en espérant la providence. Ils ne sont pas non plus ouverts à d'autres emplois, se cantonnant à l'exercice de la seule formation reçue ».

Cependant, tous les jeunes interrogés s'accordent sur la responsabilité de l'Etat, qui, selon eux, s'est peu engagé dans la résolution du problème. Néanmoins, ils estiment qu'il y a malgré tout une certaine volonté politique réelle de régler le problème de l'emploi des jeunes, volonté qui se traduit à travers de nombreux programmes de promotion de l'emploi des jeunes et des concours de la fonction publique dans certains départements ministériels (Justice, Santé, Agriculture). Dans l'ensemble, les jeunes trouvent que ces programmes n'arrivent pas à résorber le chômage compte tenu des insuffisances qui les caractérisent. A propos de l'ANVT par exemple, les jeunes estiment que ce

programme encourage l'éviction de l'emploi et n'apporte qu'une solution temporaire au problème du chômage des jeunes.

Pour les jeunes, l'État dispose de ressources nécessaires pour absorber les jeunes diplômés sur le marché de l'emploi. Selon eux deux axes sont à envisager : relancer l'économie en réduisant les taxes au niveau des entreprises pour alléger les charges de celles-ci afin de pouvoir leur permettre de recruter davantage du personnel ; développer l'agriculture et l'industrie grâce aux ressources naturelles du pays. En revanche une infime part ne connaît que l'État ne peut pas créer des emplois pour tous les jeunes.

Comme solutions, les jeunes rencontrés proposent la (i) réforme du système éducatif, (ii) le renforcement de l'employabilité des jeunes, (iii) le développement de la culture entrepreneuriale, (iv) la création d'industrie de transformation des produits locaux, (v) l'intensification de la création de centre de formation professionnelle, (vi) la mise en place d'un mécanisme d'appui, et (vii) la création d'un centre incubateur et (viii) d'accompagnement aux jeunes entrepreneurs.

## 2.4 Aperçu sur le bassin des emplois

L'analyse sur le bassin des emplois

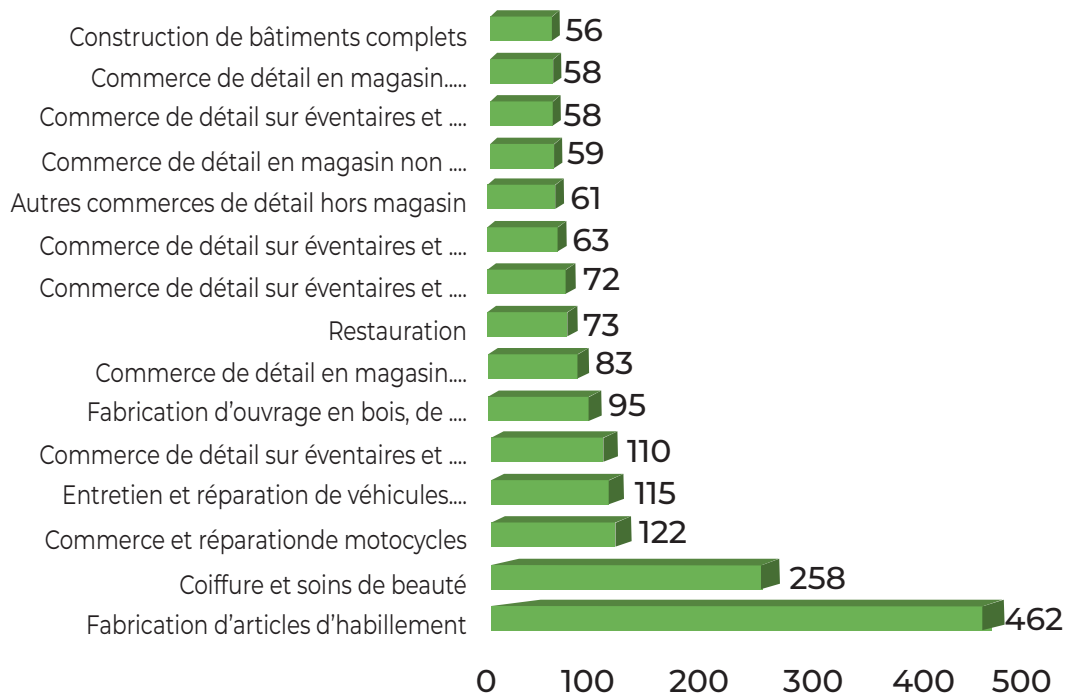
est menée sur la base de l'ana-

lyse FFOM, des résultats du « Rapport d'analyse sur l'enquête sectorielle décembre 2017 », réalisé par l'ANPE et de la « carte de potentialités d'emploi des jeunes et femmes dans les préfectures et sous-préfecture du Togo », réalisée par le ministère du travail,

de l'emploi et de la sécurité sociale.

Selon le « Rapport d'analyse sur l'enquête sectorielle de décembre 2017 », les quinze (15) premières activités de Kpalimé se présentent comme le montre la figure ci-après :

Figure 7 : Les 15 premières activités (AGR) dans la ville de Kpalimé



Source : ANPE : Enquête sectorielle 2017

L'analyse de la figure montre que sur 1745 promoteurs d'entreprises, les activités de fabrication d'articles d'habillement atteignent un effectif de 462, soit environ 26,50% du total. Les premières activités qui occupent les promoteurs d'entreprises relèvent toutes des métiers de l'artisanat. Ils représentent près de 66,60% de l'ensemble des promo-

teurs d'entreprises. Par ailleurs, l'on note à travers la figure 7 que la restauration (restauration et hôtellerie), occupe le 8ème rang des 15 premières activités. Pour une ville aux forts potentiels touristiques, cette position de la restauration et l'hôtellerie dénote une faible mise en valeur des potentialités locales.

Toutefois, la position géographique fait de Kpalimé une place centrale. Ville carrefour et pôle régional développement, la localisation à seulement 120 km de Lomé la capitale du Togo, les aménités du cadre de vie qu'offre Kpalimé, la tendance à la saturation des infrastructures hôtelières à Lomé et les impératifs de l'aménagement du territoire à travers la politique des pôles de croissance font de l'hôtellerie et de la restauration, un domaine d'activités porteur d'avenir en matière d'emploi et d'opportunités d'affaire et de développement de l'économie locale.

La carte de potentialités d'emploi des jeunes et des femmes dans la préfecture de Kloto révèle les créneaux et activités porteurs dans cette préfecture. La pluviométrie abondante et les sols fertiles sont favorables au développement des cultures vivrières et de rente. Pour production végétale il s'agit

essentiellement du maïs, café, sorgho, mil, manioc, igname, cacao, soja, palmier à huile, niébé, maraîchage, agrumes (citron, orange, pamplemousse et mandarine), ananas, voandjou, gingembre, poivre, cola, avocat et banane. En outre, sur le plan touristique, la même source identifie de nombreux sites touristiques (cascades d'Agomeyo, Woamé, Kouma Tokpli, Agomé Tomégbé, Kpimé, forêt classée Missahoué et vestiges de cimetière et bâtiments, ...).

Il apparaît que Kpalimé demeure le chef-lieu d'une préfecture riche en potentialités et créneaux porteurs d'emploi. L'agriculture, le tourisme, l'élevage et la culture maraîchère constituent des sources potentielles d'opportunités d'affaires (agro-business, agro-alimentaire, l'artisanat, industrie culturelle et touristique,...) et d'emploi pour Kpalimé.

## Synthèse du diagnostic

Au total, il ressort du diagnostic que le chômage des jeunes est une réalité à Kpalimé. Ce chômage affecte l'économie et n'est pas sans conséquence sur la cohésion sociale. Il s'explique à la fois par des facteurs endogènes et exogènes. La dynamique observée au niveau des engagements de l'Etat en matière de lutte contre le chômage

des jeunes peut contribuer à atténuer à moyen terme l'ampleur des facteurs endogènes. Au niveau interne, Kpalimé dispose des atouts et potentialités pour faire face à la problématique du chômage des jeunes. Toutefois, un certain nombre de défis reste à relever. Il s'agit essentiellement : (i) de l'amélioration de l'environnement

local des affaires, (ii) du développement de la culture entrepreneuriale, (iii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iv) de la mise en place de cadre de concertation entre les acteurs de l'emploi, (v) de la transformation structurelle de l'économie locale à travers l'accom-

pagnement et l'appui aux promoteurs d'entreprises en vue de faire d'eux des entreprises innovantes créatrices d'emplois décents et durable et (vi) de la valorisation des ressources naturelles et mise en valeur des potentialités locales.





# DEUXIEME PARTIE



**Planification**



# III. PLANIFICATION

## 3.1 Mode opératoire de formulation de la vision

La formulation de la vision a été faite avec deux outils : le cadre de cohérence et le SDQ (Sujet-dimension-qualité), un outil utilisé en théorie de changement. Le cadre de cohérence vise à rappeler la vision des instruments de planification du niveau national et à établir le lien entre ces visions et les défis de la commune. Il s'agit du PND et l'effet attendu 3 de son axe 3, de la politique nationale de l'emploi, du

plan stratégique pour l'emploi des jeunes.

Pour le SDQ, quatre sujets de changement ont identifiés par les membres du comité de pilotage. Il s'agit de l'inclusion, la solidarité, la transformation structurelle de l'économie locale et de l'accès à l'emploi productif, durable et décent.

La vision formulée est comme suit :

*A l'horizon 2030, faire de la jeunesse de la ville de Kpalimé, une jeunesse solidaire jouissant d'un emploi inclusif, décent et productif dans un environnement attractif marqué par l'émergence d'entreprises innovantes.*

Le cadre de cohérence se présente comme l'illustre la figure ci-après :

Tableau 3 : Cadre de cohérence

Vision de la politique nationale de l'emploi	Vision du PND	Effet attendu 3 de l'axe 3 du PND	Plan stratégique pour l'emploi des jeunes	Axe stratégique 2 du PDC 2	Défis de la commune
<p>D'ici à l'horizon 2030, la plupart des togolais (personnes handicapées, jeunes, femmes etc.) sans discrimination aucune et en âge de travailler dispose d'un emploi décent, de qualité dans l'équité et dans un environnement de croissance économique accélérée inclusive et dans un climat politique et social stable.</p>	<p>Faire du Togo à l'horizon 2030 une nation à revenu intermédiaire économique, socialement et démocratiquement solide et stable, solidaire et ouverte sur le monde.</p>	<p>Les populations, en particulier les jeunes et les femmes, ont accès à un emploi productif, décent et durable</p>	<p>A travers, la stratégie de l'Emploi des Jeunes la vision du gouvernement est qu'à l'horizon 2030, la jeunesse togolaise soit une jeunesse épanouie, autonome et responsable qui participe pleinement à la construction nationale, en particulier dans le domaine de l'accélération de la croissance et du développement socio-économique</p>	<p>Promotion des équipements marchands, du tourisme et de l'artisanat Objectif stratégique : « Créer un climat d'affaires inclusif et attractif pour une économie locale durable »</p>	<p>i) Amélioration de l'environnement local des affaires, (ii) du développement de la culture entrepreneuriale, (iii) Renforcement de l'employabilité des jeunes, (iv) Mise en place de cadre de concertation entre les acteurs de l'emploi, (v) Transformation structurelle de l'économie locale en vue de favoriser l'émergence des entreprises innovantes créatrices d'emplois décents et durable et (vi) Valorisation des ressources naturelles et mise en valeur des potentialités locales</p>

## 3.2 Matrice de planification

La matrice de planification identifie les stratégies devant concourir à la réalisation de la vision. Ces stratégies sont déclinées en programmes et les programmes en

projets. Ainsi, pour la réalisation de la vision formulée, trois axes stratégiques ont été identifiés. La matrice de planification se présente comme suit :

Tableau 4 : Matrice de planification

AXES STRATEGIQUES	OBJECTIFS STRATEGIQUES	PROGRAMMES	PROJETS
<b>Axe stratégique 1 : Promotion d'un entrepreneuriat innovant</b>	Favoriser l'émergence d'entreprises innovantes ou de croissance dans l'économie locale	Amélioration de la gouvernance locale de l'environnement des affaires	Mise en place d'un cadre partenarial entre la mairie, les opérateurs économiques locaux et l'Association des Grandes entreprises du Togo
		Appui aux entrepreneurs locaux	Mise en place d'un cadre de concertation entre les acteurs locaux de l'emploi Appui et renforcement des capacités des promoteurs d'entreprises locaux Facilitation de l'accès aux crédits financiers
<b>Axe stratégique 2 : Renforcement de l'employabilité des jeunes</b>	Réduire sensiblement le taux de chômage des jeunes	Renforcement des capacités des jeunes en entrepreneuriat	Formation et accompagnement des jeunes en montage d'un plan d'affaire Accompagnement des jeunes entrepreneurs locaux
		Amélioration de l'employabilité des actifs locaux	Mise en place d'un centre incubateur Développement des compétences des jeunes sans qualification ni formation
<b>Axe stratégique 3 : Valorisation des ressources naturelles locales</b>	Valoriser le patrimoine socio-culturels et les potentialités agricoles du milieu	Promotion de la mise en valeur des potentialités locales	Promotion de l'industrie touristique locale Promotion de l'entrepreneuriat agricole
		Préservation et promotion des valeurs socio-culturelle	Appui à la création aux entreprises culturelles Création d'un jardin de la musique Préservation des connaissances et des pratiques traditionnelles qui contribuent à l'exploitation durable des ressources de l'écosystème

### 3.3 Cadre programmatique général

C'est la matrice de planification complétée par la déclinaison des projets en activités et la détermina-

tion du coût de chaque projet. Il se présente comme suit :



Tableau 5 : Cadre programmatique général

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
<b>Programme 1 : Amélioration de la gouvernance locale de l'environnement des affaires</b>							
<b>Projet 1 :</b> Mise en place d'un cadre partenarial entre la mairie, les opérateurs économiques locaux et l'Association des Grandes entreprises du Togo	Rencontres préparatoires du cadre partenarial et formalisation du cadre	3 000 000	1 000 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Voyages d'échanges dans deux collectivités locales hors du Togo	12 000 000	6 000 000	6 000 000			
	Renforcement des capacités des acteurs locaux du cadre partenarial	6 000 000		2 000 000	2 000 000		2 000 000
<b>Projet 2 :</b> Mise en place d'un cadre de concertation entre les acteurs locaux de l'emploi	Réunions préparatoires et opérationnalisation du cadre	2 500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Mise en place d'un système d'information sur les opportunités d'emploi	10 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
	Organisation de rencontres semestrielles d'échanges entre les promoteurs locaux d'entreprises et l'administration fiscale	10 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
<b>Coût total du programme 1</b>		<b>43 500 000</b>	<b>11 500 000</b>	<b>13 000 000</b>	<b>7 000 000</b>	<b>5 000 000</b>	<b>7 000 000</b>
<b>Programme 2 : Appui aux entrepreneurs locaux</b>							
	Cartographie des acteurs promoteurs d'entreprises et identification des corps de métiers	15 000 000	5 000 000	5 000 000			5 000 000
<b>Projet 3 :</b> Appui et renforcement des capacités des promoteurs d'entreprises locaux	Formations des promoteurs d'entreprises sur la stratégie entrepreneuriale, la comptabilité et la fiscalité des entreprises	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000

	Création du prix de meilleur artisan de l'année	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
	Renforcement des capacités organisationnelles, de gestion et techniques des artisans	6 000 000		2 000 000		2 000 000	2 000 000
	Organisations des journées portes ouvertes annuelles (JPO) sur l'artisanat	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
<b>Projet 4 : Facilitation de l'accès aux crédits financiers</b>	Plaidoyers à l'endroit des IMF/PTF	25 00 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Renforcement des capacités organisationnelles des promoteurs d'entreprises en associations mutualistes de garantie de crédits	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
	Création du prix de meilleur business plan de l'année	40 000 000	3000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000
<b>Coût total du programme 2</b>		<b>143 500 000</b>	<b>29 500 000</b>	<b>31 500 000</b>	<b>24 500 000</b>	<b>26 500 000</b>	<b>31 500 000</b>
<b>Programme 3: Renforcement des capacités des jeunes en entrepreneuriat</b>							
<b>Projet 5 : Formation et accompagnement des jeunes en montage d'un plan d'affaire</b>	Formation sur l'étude du marché et l'identification des opportunités d'affaires	25 00 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Formation sur le montage d'un plan d'affaire	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
<b>Projet 6 : Accompagnement des jeunes entrepreneurs locaux</b>	Identification et sélection des promoteurs d'entreprises en besoin de coaching	8 000 000	4 000 000		4 000 000		4 000 000
	Coaching de cent (100) jeunes entrepreneurs locaux	20 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4000 000	4 000 000
	Suivi, appui et conseil aux bénéficiaires des prix de meilleur business plan et meilleur artisan de l'année	12 000 000		3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000

Coût total du programme 3		80 000 000	16 000 000	15 000 000	17 000 000	15 000 000	17 000 000
<b>Programme 4 : Amélioration de l'employabilité des actifs locaux</b>							
<b>Projet 7 : Mise en place d'un centre incubateur</b>	Mise en place d'un partenariat avec des structures intervenant dans l'incubation aux entreprises	2 700 000	700 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Formation des jeunes diplômés sans emploi sur la recherche active d'emploi	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
	Voyages d'échanges dans 2 collectivités hors du Togo	10 000 000	4 000 000	2 000 000		4 000 000	
	Création et organisation d'un « Forum International des jeunes entrepreneurs » ou créateurs d'emploi	60 000 000	12 000 000	12 000 000	12 000 000	12 000 000	12 000 000
	Mise en place d'un partenariat avec les centres de formation et d'apprentissage	2 500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
<b>Projet 8 : Développement des compétences des jeunes sans qualification ni formation</b>	Mise en place de la base de données des jeunes sans formation ni qualification	25 00 000	1 000 000	500 000		1 000 000	
	Placement de 400 jeunes sans formation ni qualification dans les centres de formation ou d'apprentissage	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
<b>Coût total du programme 4</b>		<b>117 700 000</b>	<b>26 200 000</b>	<b>23 500 000</b>	<b>21 000 000</b>	<b>26 000 000</b>	<b>21 000 000</b>
<b>Programme 5 : Promotion de la mise en valeur des potentialités locales</b>							
<b>Projet 9 : Promotion de l'industrie touristique locale</b>	Mise en place d'une base de données des sites touristiques locaux	4 000 000	2 000 000	1 000 000			1 000 000
	Création de forêt galerie le long d'une rivière	25 000 000	3 000 000	4 000 000	5 000 000	6 000 000	7 000 000
	Construction des locaux de l'office du tourisme	29 000 000	20 000 000	5 000 000	4 000 000		
	Formation des jeunes sur l'éco tourisme et l'entrepreneuriat vert	30 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000

<b>Projet 9</b> : Promotion de l'industrie touristique locale	Formation des jeunes entrepreneurs sur l'économie sociale solidaire et les opportunités d'affaires	30 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000
	Réhabilitation des bâtiments coloniaux et autres patrimoines touristiques et culturels de la commune de Kloto 1	120 000 000	40 000 000	40 000 000	40 000 000	40 000 000	40 000 000
	Mise en place d'un partenariat avec INFA de Tové et chambre des métiers	2 500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
<b>Projet 10</b> : Promotion de l'entrepreneuriat agricole	Formation des jeunes sur la culture maraîchère	14 00 000	5 000 000		4 000 000		5 000 000
	Aménagement d'une zone agricole	125 00 000	70 000 000	55 000 000			
	Création du prix du meilleur entrepreneur agricole de l'année	2 500 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
	Formation de 200 jeunes sur l'entrepreneuriat agricole et l'élevage	020 00 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000
<b>Coût total du programme 5</b>		<b>424 500 000</b>	<b>161 500 000</b>	<b>86 500 000</b>	<b>74 500 000</b>	<b>27 500 000</b>	<b>74 500 000</b>
<b>Programme 6 : Appui à la création aux entreprises culturelles</b>							
<b>Projet 11</b> : Préservation et promotion des valeurs socio-culturelle	Cartographie des promoteurs d'entreprises culturelles	3 500 000	1 500 000		1 000 000		1 000 000
	Sensibilisation des opérateurs culturels sur les enjeux économiques de la culture	4 000 000	2 000 000		2 000 000		
	Renforcement des capacités des opérateurs culturels	9 000 000	3 000 000		3 000 000		3 000 000
	Voyages d'échanges à Ouagadougou sur le "jardin de musique de Reedoogo"	2 000 000	2 000 000				
	Acquisition et installation des infrastructures	100 000 000	25 000 000	25 000 000	25 000 000	25 000 000	25 000 000
<b>Projet 13</b> : Préservation des connaissances et des pratiques traditionnelles qui contribuent à	Réalisation de l'étude sur les connaissances et des pratiques traditionnelles qui contribuent à l'exploitation durable des	8 000 000	6 000 000	2 000 000			



l'exploitation durable des ressources de l'écosystème	ressources de l'écosystème						
	Diffusion des connaissances et des pratiques traditionnelles qui contribuent à l'exploitation durable des ressources de l'écosystème	8 000 000	3 000 000		2 000 000		3 000 000
<b>Coût total du programme 6</b>		<i>134 500 000</i>	<i>17 500 000</i>	<i>27 000 000</i>	<i>33 000 000</i>	<i>25 000 000</i>	<i>32 000 000</i>
<b>COÛT TOTAL DU PLEJ</b>		<i>943 700 000</i>	<i>262 200 000</i>	<i>196 500 000</i>	<i>177 000 000</i>	<i>125 000 000</i>	<i>183 000 000</i>
<i>Suivi et évaluation</i>		<i>943 700 000</i>	<i>262 200 000</i>	<i>196 500 000</i>	<i>177 000 000</i>	<i>125 000 000</i>	<i>183 000 000</i>

PROGRAMMES/PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
<b>Programme 1 : Amélioration de la gouvernance locale de l'environnement des affaires</b>							
<b>Projet 1 :</b> Mise en place d'un cadre partenarial entre la mairie, les opérateurs économiques locaux et l'Association des Grandes entreprises du Togo	Rencontres préparatoires du cadre partenarial et formalisation du cadre	3 000 000	1 000 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Voyages d'échanges dans deux collectivités locales hors du Togo	12 000 000	6 000 000	6 000 000			
	Renforcement des capacités des acteurs locaux du cadre partenarial	6 000 000		2 000 000	2 000 000		2 000 000
<b>Projet 2 :</b> Mise en place d'un cadre de concertation entre les acteurs locaux de l'emploi	Réunions préparatoires et opérationnalisation du cadre	2 500 000	500 000				
	Mise en place d'un système d'information sur les opportunités d'emploi	10 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
	Organisation de rencontres semestrielles d'échanges entre les promoteurs locaux d'entreprises et l'administration fiscale	10 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000

Coût total du programme 1		43 500 000	11 500 000	13 000 000	7 000 000	5 000 000	7 000 000
<b>Programme 2 : Appui aux entrepreneurs locaux</b>							
<b>Projet 3 :</b> Appui et renforcement des capacités des promoteurs d'entreprises locaux	Cartographie des acteurs promoteurs d'entreprises et identification des corps de métiers	15 000 000	5 000 000	5 000 000			5 000 000
	Formations des promoteurs d'entreprises sur la stratégie entrepreneuriale, la comptabilité et la fiscalité des entreprises	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
	Création du prix de meilleur artisan de l'année	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
	Renforcement des capacités organisationnelles, de gestion et techniques des artisans	6 000 000		2 000 000		2 000 000	2 000 000
	Organisations des journées portes ouvertes annuelles (JPO) sur l'artisanat	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
<b>Projet 4 :</b> Facilitation de l'accès aux crédits financiers	Plaidoyers à l'endroit des IMF/PTF	2 500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Renforcement des capacités organisationnelles des promoteurs-d'entreprises en associations mutualistes de garantie de crédits	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
	Création du prix de meilleur business plan de l'année	40 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000
<b>Coût du programme 2</b>		<b>143 500 000</b>	<b>29 500 000</b>	<b>31 500 000</b>	<b>24 500 000</b>	<b>26 500 000</b>	<b>31 500 000</b>
<b>Programme 3: Renforcement des capacités des jeunes en entrepreneuriat</b>							
<b>Projet 5 :</b> Formation et accompagnement des	Formation sur l'étude du marché et l'identification des opportunités d'affaires	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000

<i>jeunes en montage d'un plan d'affaire</i>	Formation sur le montage d'un plan d'affaire	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
<b>Projet 6 : Accompagnement des jeunes entrepreneurs locaux</b>	Identification et sélection des promoteurs d'entreprises en besoin de coaching	8 000 000	40 000 000		2 000 000		2 000 000
	Coaching de cent (100) jeunes entrepreneurs locaux	20 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000
	Suivi, appui et conseil aux bénéficiaires des prix de meilleur business plan et meilleur artisan de l'année	120 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
<b>Coût du programme 3</b>		<b>80 000 000</b>	<b>16 000 000</b>	<b>15 000 000</b>	<b>17 000 000</b>	<b>15 000 000</b>	<b>17 000 000</b>
<b>Programme 4 : Amélioration de l'employabilité des actifs locaux</b>							
<b>Projet 7 : Mise en place d'un centre incubateur</b>	Mise en place d'un partenariat avec des structures intervenant dans l'incubation aux entreprises	2 700 000	700 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Formation des jeunes diplômés sans emploi sur la recherche active d'emploi	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
	Voyages d'échanges dans 2 collectivités hors du Togo	10 000 000	4 000 000		2 000 000		4 000 000
	Création et organisation d'un « Forum International des jeunes entrepreneurs » ou créateurs d'emploi	60 000 000	12 000 000	12 000 000	12 000 000	12 000 000	12 000 000
<b>Projet 8 : Développement des compétences des jeunes sans qualification ni formation</b>	Mise en place de la base de données des jeunes sans formation ni qualification	2 500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Mise en place de la base de données des jeunes sans formation ni qualification	2 500 000	1 000 000	500 000		1 000 000	
	Placement de 400 jeunes sans formation ni qualification dans les centres de formation ou d'apprentissage	2 500 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000

Coût du programme 4		117 700 000	26 200 000	23 500 000	21 000 000	26 000 000	21 000 000
<b>Programme 5 : Promotion de la mise en valeur des potentialités locales</b>							
<b>Projet 9 : Promotion de l'industrie touristique locale</b>	Mise en place d'une base de données des sites touristiques locaux	4 000 000	2 000 000	1 000 000			1 000 000
	Création de forêt galerie le long d'une rivière	25 000 000	3 000 000	4 000 000	5 000 000	6 000 000	7 000 000
	Construction des locaux de l'office du tourisme	29 000 000	20 000 000	5 000 000	4 000 000		
	Formation des jeunes sur l'éco tourisme et l'entrepreneuriat vert	30 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000
	Formation des jeunes entrepreneurs sur l'économie sociale solidaire et les opportunités d'affaires	30 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000	6 000 000
	Réhabilitation des bâtiments coloniaux et autres patrimoines touristiques et culturels de la commune de Kloto 1	120 000 000	40 000 000		40 000 000		40 000 000
<b>Projet 10 : Promotion de l'entrepreneuriat agricole</b>	Mise en place d'un partenariat avec INFA de Tové et chambre des métiers	2 500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Formation des jeunes sur la culture maraîchère	14 000 000	5 000 000		4 000 000		5 000 000
	Aménagement d'une zone agricole	125 000 000	70 000 000	55 000 000			
	Création du prix du meilleur entrepreneur agricole de l'année	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
	Formation de 200 jeunes sur l'entrepreneuriat agricole et l'élevage	20 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Coût du programme 5		424 500 000	161 500 000	86 500 000	74 500 000	27 500 000	74 500 000
<b>Programme 6 : Appui à la création aux entreprises culturelles</b>							
	Cartographie des promoteurs d'entreprises culturelles	3 500 000	1 500 000		1 000 000		1 000 000

<b>Projet 11</b> : Préservation et promotion des valeurs socio-culturelle	Sensibilisation des opérateurs culturels sur les enjeux économiques de la culture	4 000 000	2 000 000		2 000 000		
	Renforcement des capacités des opérateurs culturels	9 000 000	3 000 000		3 000 000		3 000 000
<b>Projet 12</b> : Création d'un jardin de la musique	Voyages d'échanges à Ouagadougou sur le "jardin de musique de Reedoogo"	2 000 000	2 000 000				
	Acquisition et installation des infrastructures	100 000 000		25 000 000	25 000 000	25 000 000	25 000 000
<b>Projet 13</b> : Préservation des connaissances et des pratiques traditionnelles qui contribuent à l'exploitation durable des ressources de l'écosystème	Réalisation de l'étude sur les connaissances et des pratiques traditionnelles qui contribuent à l'exploitation durable des ressources de l'écosystème	8 000 000	6 000 000	2 000 000			
	Diffusion des connaissances et des pratiques traditionnelles qui contribuent à l'exploitation durable des ressources de l'écosystème	8 000 000	3 000 000		2 000 000		3 000 000
<b>Coût total du programme 6</b>		<b>134 500 000</b>	<b>17 500 000</b>	<b>27 000 000</b>	<b>33 000 000</b>	<b>25 000 000</b>	<b>32 000 000</b>
<b>COÛT TOTAL DU PLEJ</b>		<b>943 700 000</b>	<b>262 200 000</b>	<b>196 500 000</b>	<b>177 000 000</b>	<b>125 000 000</b>	<b>183 000 000</b>
<b>Suivi et évaluation</b>		<b>84 000 000</b>	<b>8 000 000</b>	<b>10 000 000</b>	<b>22 000 000</b>	<b>15 000 000</b>	<b>29 000 000</b>

### 3.4 Plan de financement

Le tableau ci-après présente le plan de financement. L'observation du tableau montre le coût de mise en œuvre du plan sans celui du suivi et de l'évaluation s'élève à neuf cent quarante-trois millions sept cent mille (943 700 000) francs CFA non inclus le montant du suivi et évaluation qui est de quatre-vingt-quatre millions de francs CFA. Quand bien même l'on pourrait affirmer que les sources de mobilisation du montant nécessaire à la mise en œuvre du

PLEJ sont essentiellement les ressources propres de la commune de Kloto 1, les subventions de l'Etat, les appuis des partenaires techniques et financiers, les ressources de la coopération décentralisée et la participation des bénéficiaires, en l'état actuel des choses, les données et informations fiables ne sont pas disponibles pour apprécier la part financière contributive de chacune de ces parties prenantes.

Tableau 6 : Plan de financement

Programmes	Coût des programmes	ANNEES				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Programme1</b>	<b>43 500 000</b>	11 500 000	13 000 000	7 000 000	5 000 000	7 000 000
<b>Programme2</b>	<b>143 500 000</b>	29 500 000	31 500 000	24 500 000	26 500 000	31 500 000
<b>Programme3</b>	<b>80 000 000</b>	16 000 000	15 000 000	17 000 000	15 000 000	17 000 000
<b>Programme4</b>	<b>117 700 000</b>	26 200 000	23 500 000	21 000 000	26 000 000	21 000 000
<b>Programme5</b>	<b>424 500 000</b>	161 500 000	86 500 000	74 500 000	27 500 000	74 500 000
<b>Programme6</b>	<b>134 500 000</b>	17 500 000	27 000 000	33 000 000	25 000 000	32 000 000
<b>PLEJ</b>	<b>943 700 000</b>	<b>262 200 000</b>	<b>196 500 000</b>	<b>177 000 000</b>	<b>125 000 000</b>	<b>183 000 000</b>
<b>Suivi et évaluation</b>	<b>89 000 000</b>	<b>8 000 000</b>	<b>11 000 000</b>	<b>23 000 000</b>	<b>17 000 000</b>	<b>30 000 000</b>

## 3.5 Dispositif de mise en œuvre du PLEJ

Après l'adoption du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes, le premier acte de sa mise en œuvre est son approbation par l'autorité de tutelle. Une fois cette approbation obtenue, la phase suivante porte sur l'élaboration des tranches annuelles du PLEJ, la préparation des dossiers techniques et financiers, le montage des projets et dossiers de projets, la participation aux appels à soumission de projets, l'élaboration et l'opérationnalisation des stratégies de mobilisation des ressources financières. Il s'agit en définitif de l'exécution des projets et programmes retenus.

Pour ce faire, il s'avère nécessaire de mettre en place (i) d'un dispositif institutionnel efficace de mise en œuvre ; (ii) d'une stratégie de communication (iii) des stratégies de mobilisation des ressources nécessaires au financement du PLEJ. Le dispositif institutionnel de mise en œuvre proposé dans du PLEJ s'inspire de ceux élaboré dans le cadre des plans de développement des communes de Kpalimé, Dapaong, Tsévié et Sokodé et est fondé sur le principe de la participation et de l'inclusion.

### 3.5.1 Cadre institutionnel de mise en œuvre : composition et attributions des organes

Le dispositif institutionnel de pilotage repose sur une structuration à trois niveaux de programmation : (i) à la base, le service planification de la mairie, (ii) au niveau

intermédiaire, le comité local de suivi participatif, (iii) et au troisième niveau, le comité de pilotage et de coordination.

### 3.5.2 Service planification de la mairie

Il est le bras technique du comité de pilotage de coordination de la mise en œuvre du PLEJ. Il assure à cet effet le secrétariat permanent dudit comité. Il est chargé entre autres d'élaborer:

- a tranche annuelle du PLEJ ;
- les dossiers techniques et finan-

ciers ;

- rapport de mise en œuvre des tranches annuelles du plan;
- la stratégie de communication sur le PLEJ.

### **3.5.3 Comité local de suivi participatif**

Ce comité regroupe tous les acteurs locaux et PTF intervenant dans le milieu concernés par l'emploi des jeunes. Il s'agit de représentants du conseil municipal, de l'administration communale, des OSC, de la chefferie traditionnelle, les comités de développement à la base, des associations de jeunes, des syndicats, des services déconcentrés de l'Etat, des Associations des femmes, les partenaires au développement

intervenant dans la commune etc. C'est un comité de concertation et de proposition pour la mise en œuvre du PLEJ est chargé entre autres de la validation du rapport annuel de mise du PLEJ. Le comité de suivi participatif est un forum de confirmation des engagements des différents acteurs par rapport aux tranches annuelles du PLEJ et d'information sur l'état de mise en œuvre du plan.

### **3.5.4 Comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ**

Le comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ se compose suit :

- a) Le (la) maire, chef de l'exécutif;
- b) Un membre du conseil municipal
- c) Un (e) représentant (e) de la coalition nationale pour l'emploi des jeunes ;
- d) Un (e) représentant (e) de l'Union des communes du Togo ;
- e) Un (e) représentant (e) de la chambre préfectoral des métiers;
- f) Un (e) représentant (e) de l'ANPE;
- g) Un (e) représentant (e) de l'ANVT
- h) Un (e) représentant (e) conseil national de la jeunesse ;
- i) Un (e) représentant (e) de la direction préfectorale du travail ;
- j) Le (la) secrétaire général (e) de la mairie;
- Le (la) chef (fe) service planification de mairie;
- k) Le (la) directeur (trice) des affaires administratives et financières de la mairie ;
- l) Un (e) représentant(e) des OSC ;
- m) Un (e) représentant(e) des CDQ / CVD ;



n) Deux représentants du secteur privé.

Le Comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ a pour attributions :

- la définition des orientations de la mise en œuvre ;
- l'adoption de la tranche annuelle du PLEJ ;
- l'adoption des dossiers techniques et financiers ;
- l'adoption du rapport de mise en œuvre des tranches annuelles du plan ;
- l'adoption du rapport de suivi de la mise en œuvre du plan ;
- l'adoption et la mise en œuvre de

la stratégie de communication sur le PLEJ ;

- l'organisation de l'atelier de validation du rapport de mise en œuvre ;
- la définition et mise en œuvre des stratégies de communication et de mobilisation des ressources ;
- le règlement de conflits liés à la mise en œuvre du plan.

Les organes du cadre institutionnel de mise en œuvre du PLEJ sont mis en place par arrêté communal. Le choix des membres doit tenir compte, dans la mesure du possible de la représentativité des femmes.

### **3.6 Stratégie de mobilisation des ressources financières**

La mobilisation des ressources en vue de financer l'exécution du PLEJ requiert une amélioration du dispositif et des moyens de collecte des ressources internes, le renforcement du service de planification de la mairie en personnel, l'intensifica-

tion des partenariats, une politique budgétaire sensible à l'emploi des jeunes et une forte implication de l'Union des communes du Togo et la Coalition nationale pour l'emploi des jeunes.

### **3.7 Dispositif de suivi et évaluation**

Le dispositif de suivi et évaluation du PLEJ se compose du comité local de suivi participatif, du comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ, du service planification de la mairie et des autres acteurs ou points focaux.

Le comité de suivi participatif est chargé de valider les rapports annuels de mise en œuvre du PLEJ.

Le comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ dont les attributions sont précé-

demment définies. Le service de planification de la mairie est chargé en matière du suivi et évaluation de :

- concevoir et de faire valider le plan de suivi annuel ;
- concevoir les outils de collecte des informations (activités et coûts) ;
- élaboration les indicateurs de suivi ;
- recueillir les informations de SE et les centraliser dans la base de données ;
- donner des orientations techniques au comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ ;
- élaborer des rapports semestriels de suivi.
- autoévaluer les programmes annuels (gestion, résultats, effets) ;
- élaborer des rapports annuels d'auto-évaluation interne
- centraliser et harmoniser les plans hebdomadaires, mensuels et trimestriels de travail ;
- préparer les évaluations externes (évaluation à mi-parcours et évaluation finale) et faciliter leur tenue.

Les autres acteurs ou points focaux sont constitués par les promoteurs d'entreprises, les faïtières des ONG, les services déconcentrés de l'Etat intervenant dans la question de l'emploi de la protection sociale ou du travail et les Projets et Programmes. Ils fournissent au service planification de la mairie, les informations et données dont ils disposent en matière de l'emploi et nécessaires au suivi et à l'évaluation du PLEJ.

# CONCLUSION

Le processus d'élaboration du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes de Kpalimé s'est étalé sur une période d'un plus de deux mois. Il a mobilisé les acteurs du développement local communal, la coalition nationale pour l'emploi des jeunes et l'Union des communes du Togo. Ce processus a connu des difficultés inhérentes entre autres au manque données sur les statistiques de l'emploi au niveau local et à l'insuffisance de temps. Ces difficultés n'ont pourtant pas eu raison de la détermination de l'ensemble des parties prenantes à ce processus. L'engagement des parties prenantes a permis un aboutissement heureux du processus.

Aujourd'hui, à travers le plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes, l'ensemble des acteurs du développement local s'accorde sur la réalité du chômage des jeunes à Kpalimé, ses effets sur la cohésion sociale et la nécessité de trouver dès à présent des solutions adéquates pour y faire face. La perception des jeunes sur la problématique de leur

chômage dénote à quel degré ces derniers attendent des autorités locales pour les extirper de ce fléau.

Le PLEJ constitue un outil efficace et un moyen idoine pour les autorités de la commune de Kloto 1 pour lutter contre le chômage des jeunes. Kpalimé dispose des atouts, des potentialités et des opportunités pour réussir la mise en œuvre de son plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes. Les défis majeurs restent à cet effet, le portage politique de cet outil par les élus de la commune de Kloto 1, l'appui continu de la coalition pour l'emploi des jeunes, la mobilisation et l'allocation des ressources financières requises.

Face à ces défis, il est souhaitable que la mairie de la commune de Kloto 1, la coalition nationale pour l'emploi des jeunes et l'Union des communes du Togo, s'engagent, en tant qu'acteurs stratégiques, dans un partenariat permanent et dans une synergie d'actions en vue de la mise en œuvre efficace du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes.





RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère du Développement à la Base,  
de l'Artisanat  
et de la Jeunesse

Coalition Nationale pour  
l'Emploi des Jeunes



28 BP : 73 Lomé-Téléssou  
235 rue Martin Luther King,  
Agbalépédogan,



[cnej@cnej.tg](mailto:cnej@cnej.tg)



+228 22 50 68 54  
+228 91 39 40 40

