



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
.....

COMMUNE DE L'OTI 2

PLAN LOCAL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES

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

Commune de l'Oti 2



Axe 3 effet 3.9



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

SOMMAIRE

Sigles et acronymes	06
RESUME EXECUTIF	09
INTRODUCTION	11
DEMARCHE METHODOLOGIQUE	13
PREMIERE PARTIE : DIAGNOSTIC SOCIO-ECONOMIQUE	17
CHAPITRE I : ETAT DES LIEUX DES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA JEUNESSE	18
1.1. Etat des lieux des politiques en faveur des jeunes	18
1.2. Bref aperçu du cadre institutionnel de la politique nationale de la jeunesse	20
CHAPITRE II : CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES	28
2.1. Aperçu sur l'identité géographique et administrative	28
2.2. Fait démographique	29
2.3. Structure de la population	31
CHAPITRE III : LE CADRE ECONOMIQUE ET LE MARCHE LOCAL DU TRAVAIL	34
3.1. Caractéristiques des activités génératrices de revenus (AGR)	34
3.2. Les acteurs du marché local du travail et leur rôle	42
3.3. Perception des jeunes sur le chômage : causes, rôle de l'Etat et solutions	52
3.4. Aperçu sur le bassin des emplois	58
SYNTHESE DU DIAGNOSTIC	60

DEUXIEME PARTIE : PLANIFICATION	61
CHAPITRE IV : PLANIFICATION	62
4.1 Mode opératoire de formulation de la vision	62
4.2 Matrice de planification	69
3.3 Cadre programmatique général	70
4.4 Plan de financement	80
4.5 Dispositif de mise en œuvre du PLEJ	81
4.5.1 Cadre institutionnel de mise en œuvre	81
4.5.2 Composition et attributions des organes	81
4.5.2.1 Service planification de la mairie	81
4.5.2.2 Comité local de suivi participatif	82
4.5.2.3 Comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ	82
4.6 Stratégie de mobilisation des ressources financières	84
4.7 Dispositif de suivi et évaluation	84
4.8 Analyse des capacités de mise en œuvre	85
CONCLUSION	87

SIGLES ET ACRONYMES

Abréviations acronymes et sigles

Définition

ADDI	Alliance des démocrates pour le développement intégral
AGR	Activités génératrices de revenus
AIDE	Appui à l'insertion et au développement de l'embauche
ANADEB	Agence nationale d'appui au développement à la base
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANVT	Agence nationale du volontariat au Togo
BIT	Bureau international du travail
CLE	Cercle des leaders émergents
CEG	Collège d'enseignement général
CGIL	Collège général d'initiative local
CNEJ	Coalition nationale pour l'emploi des jeunes
(ejv)	emploi pour les jeunes vulnérables
FACT	Fonds d'appui aux collectivités territoriales
FADV	Fonds d'appui au développement villageois
FAIEJ	Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes
FFOM	Forces, faiblesses, opportunités et menaces
FIJ	Fonds d'insertion des jeunes
FNAFPP	Fonds national d'apprentissage de formation et de perfectionnement
FNFI	Fonds national de la finance inclusive
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
GIZ	Coopération allemande de développement / Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ICAT	Institut de conseil d'appui technique
ITRA	Institut togolaise de recherche agronomique
IMF	Institutions de microfinance
INSEED	Institut national de statistiques et des études économiques et démographiques
JPO	Journées portes ouvertes

MDBAJ	Ministère du développement à la base, de l'artisanat, de la jeunesse
ONG	Organisation non-gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
PAO	Plan d'action opérationnel
PDC	Plan de développement communal
PERREM	Programme entrepreneurial pour le renforcement des capacités en relime de manuel
PIPJD	Projet d`insertion professionnelle des jeunes déscolarisés
PLEJ	Plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes
PND	Plan national de développement
PNSEJ	Plan stratégique national pour l'emploi des jeunes
PNJ	Politique nationale de jeunesse
PNPER	Projet national de promotion de l'entrepreneuriat rural
PPEJ	Programme de promotion de l'entrepreneuriat jeunesse
PRADEB	Programme d'appui au développement à la base
ProDRA	Programme pour le développement rural et l'agriculture au Togo
ProFoPEJ	Programme de formation professionnelle pour l'emploi des Jeunes
PSAEG	Projet de soutien aux activités économiques des groupements
PSE	Plan sectoriel de l'éducation
PSMICO	Programme de soutien aux microprojets communautaires
PTF	Partenaire technique et financier
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
SAVP	Stage d'adaptation à la vie professionnelle
SDQ	Sujet-dimension-qualité
SE	Suivi – évaluation
SNU	Système des Nations Unies
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UA	Union Africaine
UCT	Union des communes du Togo
UNIR	Union pour la République

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, l'engagement des collectivités territoriales dans le processus d'élaboration du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes (PLEJ) est à ses débuts. Cette dynamique est impulsée avec l'appui financier et technique de la coalition nationale pour l'emploi des jeunes (CNEJ) et de l'union des communes du Togo (UCT). A travers ce processus, il est question entre autres, d'affirmer le rôle des collectivités territoriales dans la promotion de l'emploi des jeunes, d'introduire la dimension emploi dans les structures des collectivités locales, de mettre en place des « systèmes d'information sur l'emploi » dans les communes.

Ainsi la commune de l'Oti 2, entend intervenir en complémentarité et en relais aux multiples actions entre-

prises 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 la commune de l'Oti 2 est confrontée à six défis majeurs en matière de la promotion de l'emploi des jeunes. Il s'agit essentiellement : i) de la promotion de l'entrepreneuriat rural, (ii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iii), de la mise en place de cadres de concertation entre les acteurs de l'emploi, (iv) de 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 et de la (vi) la valorisation des ressources et potentialités locales.

Sur la base de ces défis et tenant compte des orientations stratégiques du plan national de développement (PND), de la politique nationale de l'emploi (PNE), du plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ), les acteurs de développement de l'Oti 2 se sont donnée comme vision : « A l'horizon 2030, la commune de l'Oti 2 est une

commune économiquement attractive où la jeunesse bien formée, valorise ses potentialités entrepreneuriales, exerce des emplois décents et durables et participe efficacement à l'essor économique local ».

Pour donner corps à ce rêve, trois axes stratégiques ont été retenus. Ces axes portent sur la « Transformation structurelle de l'économie locale », la « Promotion de l'emploi des jeunes » et la « Valorisation des ressources naturelles locales ». Les objectifs stratégiques en lien avec ces axes se présentent comme suit :

- *favoriser l'émergence d'entreprises innovantes et rendre l'économie locale attractive ;*
- *rendre l'économie locale créatrice d'emplois décents et réduire sensiblement le taux de chômage des jeunes ;*
- *valoriser les potentialités agricoles du milieu et augmenter la participation de la culture à l'économie et à l'identité locale.*

Les trois axes stratégiques ont été déclinés en six programmes et les

six programmes en treize projets.

La mise en œuvre du PLEJ de la commune de l'Oti 2 nécessitera une mobilisation de ressources financières qui s'élève à deux milliards neuf cent quatre-vingt-treize millions cinq cent mille (2 993 500 000) francs CFA. Le coût du suivi et de l'évaluation du PLEJ est chiffré à quatre-vingt-onze millions (91 000 000) de francs CFA. L'analyse des capacités de mise en œuvre révèle qu'au plan humain les compétences techniques, dont dispose l'administration communale en l'état actuel, doivent être renforcées. En matière financière, des sources potentielles et opportunités réelles existent pour la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre du PLEJ. Le principal défi de la commune à ce niveau est sa capacité d'organisation.

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

Parallèlement au recentrage de l'Etat sur ses missions de souveraineté, de régularisation et de définition des politiques et des stratégies de développement du pays, le Togo s'est engagé dans la voie de la décentralisation. Il est attendu de ce processus qu'il favorise un développement économique et social durable grâce à une libération des énergies locales et une meilleure utilisation des ressources physiques et humaines locales. La décentralisation constitue en ce sens un facteur favorable à l'éradication de la pauvreté, appréhendée dans son contexte local par des actions de proximité.

Les compétences des collectivités territoriales liées à l'emploi concernent : i) la planification du développement ; ii) l'action sociale et culturelle iii) le sport et les loisirs ; la promotion du développement économique et ; iv) la promotion du tourisme. En matière de développement économique, les collectivités territoriales sont chargées de : i) mettre en œuvre des mesures communales incitatives pour la promotion de l'agriculture, du commerce, de l'industrie, de l'artisanat et des services divers; ii) collecter

et diffuser des informations utiles au développement des entreprises ; iii) inciter à la création d'emploi dans les territoires.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan National de Développement (PND) 2018- 2022, les collectivités territoriales sont appelées à mener des actions pour compléter celles de l'Etat : il s'agira entre autres pour les collectivités territoriales de : i) répertorier les différents types d'emplois spécifiques à chaque commune et inciter les jeunes à les exercer ; ii) assurer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ; iii) former les jeunes à la création d'œuvres artistiques.

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 (CNEJ) lance au lendemain des élections locales au Togo, le présent processus visant à doter la commune de l'Oti 2 d'un plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes (PLEJ).

▶ 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 ;
- 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 l'Oti 2, 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 avec jeunes et les opérateurs économiques lors d'un dialogue sociale tenu à Barkoissi, chef-lieu de la commune.

Photos 1 et 2 : Dialogue social avec les jeunes et les opérateurs économiques de la commune de l'Oti 2



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.

La définition de l'échantillon s'est fondée sur le critère de représentativité des cantons composant la commune et des différents sous-groupes constitutifs de la jeunesse. 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 lesquelles 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.

Ainsi, est considérée comme jeune au sens du présent plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes, toute personne dont l'âge est compris entre 15 et 35 ans.

Telle que définie, cette frange de la population se compose de différents sous-groupes qui sont tous pris en compte dans le cadre de la planification du développement local. Parmi ces sous-groupes, on peut distinguer, jeunes selon leurs milieux d'habitat (jeunes urbains ou ruraux) ; selon la fréquentation scolaire (jeunes scolarisés, déscolarisés ou diplômés), les jeunes selon l'activité économique (jeunes travailleurs ou chômeurs) et les jeunes selon leur vulnérabilité (jeunes handicapés, les jeunes filles et les jeunes femmes).

Après la revue documentaire et la collecte et l'analyse des données primaires, le rapport diagnostic a été élaboré.

Photo 3 : Présentation de la synthèse du rapport diagnostic par le consultant au comité restreint de la commune de l'OTI 2



Ce rapport a fait l'objet d'examen et d'enrichissement par un comité restreint de vingt-quatre (24) membres. Ledit comité a validé le

rapport diagnostic et formulé selon la démarche SDQ, les sujets et les dimensions du changement voulu à travers la vision.



ere

Partie

**DIAGNOSTIC
SOCIO-ECONOMIQUE**

▶ CHAPITRE I :

ETAT DES LIEUX DES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA JEUNESSE

L'une des caractéristiques majeures de la population togolaise est son extrême jeunesse. Selon l'INSEED, en 2010, les jeunes de moins de 25 ans représentent 60% de la population totale. Les moins de 15 ans atteignent la proportion de 42%. La population potentiellement active c'est-à-dire celle dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans occupe 54% de la population totale. Cette extrême jeunesse de la population engendre d'importants défis dont la question de l'emploi des jeunes. « La problématique de l'emploi au Togo concerne plus particulièrement la population jeune et celle des femmes. L'augmentation du chômage des jeunes et la précarité des emplois informels chez les actifs occupés dans cette population, représentent une menace sérieuse pour la paix et la stabilité du pays » PND, 2018.

Compte tenu du poids démographique de la jeunesse et des défis majeurs auxquels elle fait face, le

gouvernement place cette frange considérable de la population au centre du processus de développement du pays. Cette volonté politique manifeste se traduit par la mise en œuvre de politiques et programmes visant à améliorer l'inclusion sociale et le bien-être des jeunes et, in fine, favoriser leur épanouissement.

Le processus d'élaboration du plan local pour l'emploi des jeunes, se nourrit de l'état des lieux des politiques et programmes destinés aux jeunes, en considérant à la fois les interventions globales et les interventions sectorielles. Ainsi, il s'avère nécessaire de faire cet état des lieux en vue d'éclairer le processus de la planification locale dont les orientations stratégiques doivent être en adéquation avec celles du niveau central. Il s'agit d'analyser les principales politiques publiques et sectorielles visant à lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes.

1.1 | Etat des lieux des politiques en faveur des jeunes

Le cadre national de référence en matière de planification du dévelop-

pement est défini par le Plan national de développement (PND).

Le PND ambitionne de faire du Togo, à l'horizon 2030, « une nation à revenu intermédiaire économiquement, socialement et démocratiquement solide et stable, solidaire et ouverte sur le monde ». L'axe stratégique 3 du PND concerne la consolidation du développement social et le renforcement des mécanismes d'inclusion. L'effet attendu 3 de cet axe stratégique vise à assurer l'accès des populations, en particulier les jeunes et les femmes, à un emploi productif, décent et durable. Il s'agit pour le gouvernement de poursuivre les actions permettant aux jeunes « de participer activement à la création de la richesse et au développement socio-économique ainsi que de bénéficier des fruits de la croissance » Ainsi, le gouvernement fait de l'emploi un important outil d'inclusion sociale.

Par ailleurs, le Togo dispose d'une politique nationale de jeunesse (PNJ), adoptée en 2007, est pilotée depuis 2010 par le ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse. Cette politique est assortie d'un plan d'action opérationnel actualisé couvrant la période 2014-2017. La Politique nationale de jeunesse a pour objectif global de faire du jeune togolais « un citoyen épanoui, capable de se prendre en charge en comptant sur ses propres potentiali-

tés et imbu des valeurs républicaines en vue de sa pleine participation au développement de la nation ». Elle s'articule autour de cinq axes stratégiques suivants: i) promouvoir l'adéquation éducation-formation-emploi ; ii) offrir à la jeunesse un cadre socio-éducatif, culturel et sportif nécessaire à son épanouissement, à sa formation civique et à sa participation active au développement ; iii) assurer une éducation de qualité aux jeunes et leur accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) ; iv) assurer un meilleur état de santé aux jeunes dans un environnement sain en facilitant leur accès aux soins et à la communication pour un changement de comportement ; et v) réduire les inégalités d'accès entre les jeunes garçons et les jeunes filles aux facteurs de production et à la prise de décision.

Le cadre programmatique de la politique nationale de la jeunesse comprend cinq axes stratégiques qui sont déclinés en sous-programmes puis en projets et qui, à leur tour, sont éclatés en activités opérationnelles. Dans sa programmation pluriannuelle, le Plan d'action opérationnel (PAO) 2014-2017 de la PNJ se compose de quatre sous-programmes, que sont : i) l'éducation à la citoyenneté et aux droits de l'homme ; ii) la promotion de la vie associative ; iii) la lutte

contre les fléaux sociaux ; et iv) le développement des infrastructures socio-éducatives. La mise en œuvre de ce plan a bénéficié de l'appui technique et financier du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).

Le Togo s'est également doté d'un plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ). Le PSNEJ, découle de la PNJ et constitue la deuxième politique d'envergure pour la promotion de la jeunesse mise en place par le gouvernement sous la houlette du MDBAJ. Le PSNEJ porte sur la période 2013-2017. Il vise à assurer une meilleure contribution du secteur de l'emploi des jeunes à l'accélération de la croissance économique en offrant aux jeunes plus d'opportunités d'accès à l'emploi salarié ou indépendant décent et durable (MDBAJEJ, 2013). Pour atteindre cet objectif, le PSNEJ se fonde sur six orientations stratégiques : i) plaidoyer et promotion de politiques sectorielles de qualité intégrant l'emploi des jeunes

; ii) amélioration de l'employabilité des jeunes ; iii) renforcement de la capacité à l'auto-emploi ; iv) diversification, reconversion et réduction du sous-emploi ; v) renforcement du système de financement et promotion de l'accès au financement en faveur de l'emploi des jeunes ; et vi) pilotage, coordination, planification et suivi-évaluation. De nombreuses initiatives gouvernementales, incluant des projets et des programmes ciblés, visant à promouvoir la création d'emplois et l'insertion socio-économique des jeunes émanent du PSNEJ.

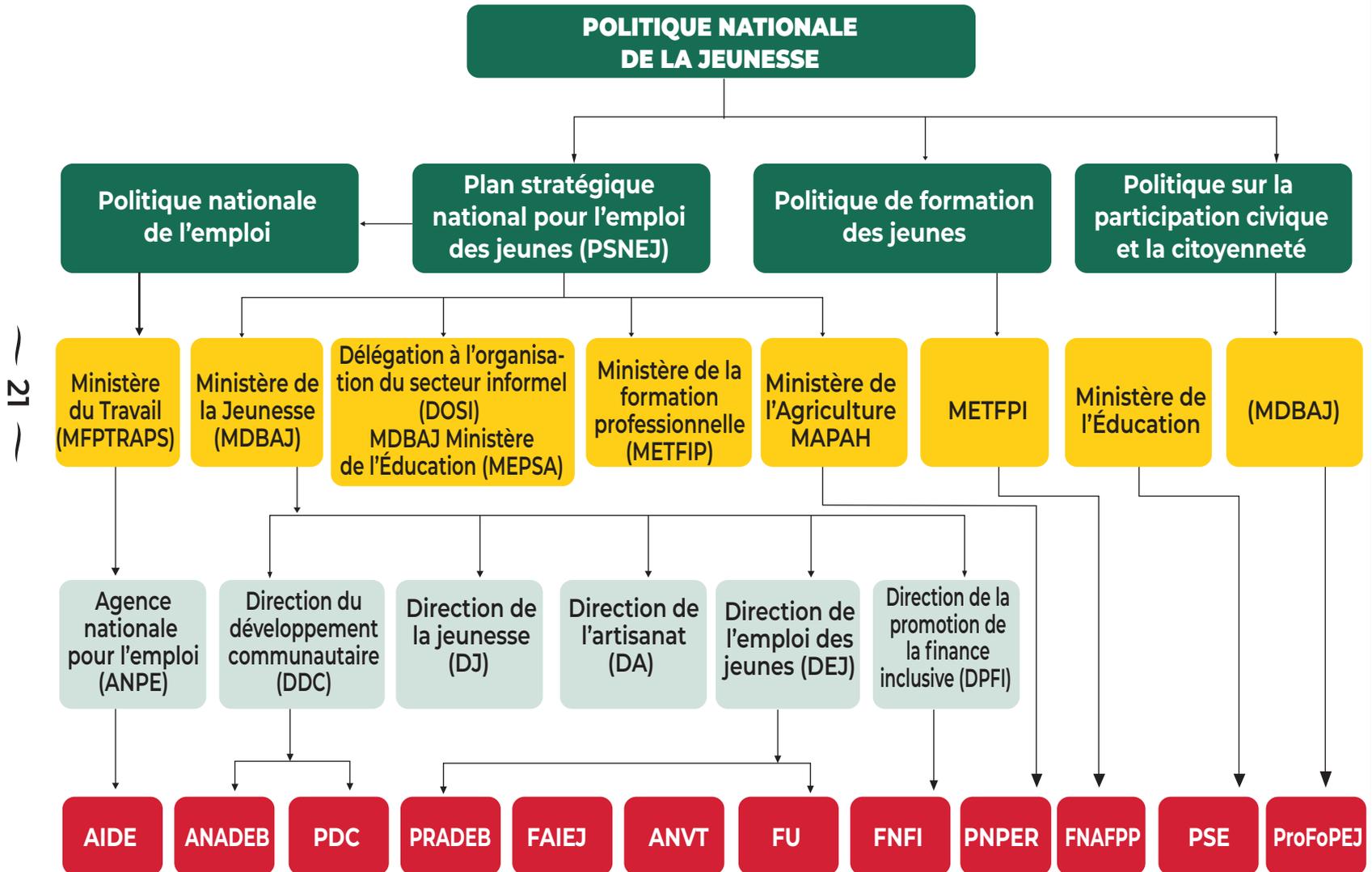
En outre, il faut relever que le Togo s'est doté d'une politique nationale du travail et a réalisé la « cartographie des opportunités et des créneaux porteurs d'emploi des jeunes et des femmes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo », « l'étude sur la situation de l'emploi des jeunes » et le « Programme Pays pour le Travail Décent ».

1.2 | Bref aperçu du cadre institutionnel de la politique nationale de la jeunesse

En raison du caractère transversal de la problématique de la jeunesse, l'action gouvernementale dans ce domaine ne se limite pas aux seuls PNJ et PSNEJ. En effet, comme l'indique la figure 1 ci-après, outre

ces politiques globales, des interventions sectorielles ont vu le jour dans des domaines aussi divers que la santé, l'éducation, l'emploi et la participation civique.

Figure 1 : Cartographie institutionnelle de la politique nationale de la jeunesse



Dans le secteur de l'éducation, les principales actions menées s'articulent autour du Plan sectoriel de l'éducation (PSE) et du Fonds national d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnel (FNAFPP).

En matière de l'emploi, il faut noter que la problématique de l'emploi a bénéficié d'une attention relative-

ment plus grande de la part du gouvernement. Aussi, pour lutter contre le chômage et la précarité du travail, le gouvernement a-t-il mis en place une série de programmes visant à promouvoir l'employabilité et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes comme l'illustre le tableau 1 ci-après.

Tableau 1 : Principaux programmes dans le domaine de l'emploi

NOM	DESCRIPTION	GROUPES CIBLES
PDC Plus	Développement de l'accès des communautés pauvres et vulnérables aux infrastructures socio-économiques de base, aux activités génératrices de revenus, et aux filets de protection sociale. Il comprend des emplois subventionnés, l'accès à une première expérience professionnelle (ex. stage), ainsi que la promotion et le renforcement de l'entrepreneuriat	Jeunes sans qualification de 18 à 35 ans
ANVT	Formation et perfectionnement des jeunes à travers : i) la mise en place d'un mécanisme de mobilisation sociale des ressources humaines disponibles au Togo ; ii) l'opérationnalisation effective de ce mécanisme et la rentabilisation sociale des ressources humaines, à travers le volontariat ; et iii)	Jeunes diplômés de 18 à 35 ans

NOM	DESCRIPTION	GROUPES CIBLES
	l'amélioration des conditions de vie des populations pauvres grâce au renforcement des capacités aussi bien au niveau communautaire que des structures d'appui	
PRADEB	Soutien aux activités économiques des groupements, appui à la promotion de l'emploi des jeunes diplômés et artisans, et appui à l'installation de plateformes multifonctionnelles	Jeunes diplômés et artisans de 18 à 40 ans
PNPER	Contribution à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration des conditions de vie en milieu rural, en particulier pour les jeunes et les femmes. Facilitation de l'accès aux services financiers et non financiers	Jeunes ruraux sans emploi
AIDE	Emplois subventionnés et accès à une première expérience professionnelle (ex. stage). Programme de développement de l'employabilité des jeunes. Programme de promotion de l'emploi salarié chez les jeunes.	Jeunes diplômés de 18 à 40 ans
PPEJ	Formation des encadreurs et des jeunes diplômés sans emploi en techniques de création et de gestion des micro-entreprises, et appui financier aux projets porteurs (10 par an) pour le démarrage des activités	Jeunes diplômés sans emploi âgés de 15 à 30 ans

NOM	DESCRIPTION	GROUPES CIBLES
ProFoPeG	Formation professionnelle et emploi des jeunes hommes et femmes du milieu rural, y compris les personnes handicapées, dans 3 villes	Jeunes de 15 à 35 ans peu ou pas scolarisés (inférieur au CM2)
FIJ	Appui pour l'insertion socio-professionnelle et économique des jeunes ; financement de l'installation des jeunes dans les secteurs de transformation	Jeunes diplômés sans emploi âgés de 15 à 30 ans
FAIEJ	Formation des jeunes en techniques de création et de gestion de Micro-entreprises ; recherche et mobilisation de fonds au profit des projets et des microprojets initiés par de jeunes togolais. Ce fonds cible les jeunes artisans et les jeunes diplômés porteurs d'un projet d'entreprise qui disposent d'une formation professionnelle ou d'une formation universitaire notamment	Jeunes artisans et diplômés âgés de 18 à 35 ans
FNFI	Contribution, de manière significative et déterminante, pour repousser les frontières de l'exclusion financière, en mettant en œuvre un instrument financier qui constitue une réponse institutionnelle forte aux contraintes spécifiques d'accès des populations, surtout des pauvres, aux services financiers de base	Jeunes en fin d'apprentissage ou diplômés sans emploi désirant s'engager dans l'auto-emploi

NOM	DESCRIPTION	GROUPE CIBLES
PAIPJA	Renforcement des capacités entrepreneuriales et matérielles de 5 000 jeunes artisans en vue de faciliter leur insertion professionnelle pour lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes	Jeunes déscolarisés ou diplômés de la Formation professionnelle (18-35 ans)
PSAEG	Emplois subventionnés et accès à une première expérience professionnelle ; promotion et renforcement en entrepreneuriat. Ce projet est destiné aux jeunes porteurs d'un projet d'entreprise et aux jeunes artisans	Jeunes de plus de 18 ans
PN-PTFM	Programme national de développement de la plateforme multifonctionnelle : promotion et renforcement en entrepreneuriat	Jeunes porteurs d'un projet d'entreprise
PERREM	Programme entrepreneurial pour le renforcement des capacités en reliure de manuel : promotion et renforcement en entrepreneuriat	Jeunes âgés de 18 à 40 ans, personnes sans qualification initiale
PAPEA-UEMOA	Projet d'appui aux petites entreprises artisanales de l'UEMOA : formation et perfectionnement des jeunes	Artisans
PIPJD	Projet d'insertion professionnelle des jeunes déscolarisés : formation et perfectionnement des jeunes, emplois subventionnés, accès à une première expérience professionnelle, promotion et renforcement en entrepreneuriat	Jeunes déscolarisés (18-35 ans), personnes sans qualification initiale

NOM	DESCRIPTION	GROUPES CIBLES
PSMICO	Programme de soutien aux micro-projets communautaires : promotion et renforcement en entrepreneuriat dans les communautés rurales, à travers les CVD, et dans les communautés urbaines et périurbaines	Jeunes porteurs d'un projet d'entreprise
PDC-ZU	Programme de développement communautaire dans les zones urbaines : promotion et renforcement en entrepreneuriat	
PRT	Projet de développement des plantes à racines et tubercules : promotion et renforcement en entrepreneuriat	Jeunes (15-35 ans) ruraux et groupes vulnérables
SAVP	SAVP	Jeunes (+ de 18 ans), diplômés
FADV	Fonds d'appui au développement villageois : formation et perfectionnement des jeunes, orientation professionnelle, promotion et renforcement en entrepreneuriat.	Jeunes (17-35 ans), artisans
TREE	Projet de renforcement des compétences pour l'insertion socio-économique des populations les plus vulnérables et à la création de micro et petites entreprises dans le milieu rural au Togo. Ce projet s'adresse en particulier aux jeunes déscolarisés ou sans qualification initiale	Jeunes porteurs d'un projet d'entreprise, artisans

Source : FASEG (2016)

Par ailleurs, par décret n°2016-088/PR du 02 août 2016, la Coalition nationale pour l'emploi des jeunes (CNEJ) a été mis en place. C'est une institution de l'Etat ayant pour but d'harmoniser les interventions, de mobiliser les ressources et de communiquer sur les statistiques de l'emploi en vue de positionner la jeunesse comme un vecteur majeur d'une croissance économique accé-

lérée et inclusive.

Au total, les actions entreprises pour favoriser l'emploi des jeunes ont enregistré certes un certain succès et ont abouti à quelques résultats probants, néanmoins elles ne semblent pas avoir été à la hauteur des enjeux et apparaissent insuffisantes face à l'ampleur des défis.



CHAPITRE II :

CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES

2.1 | Aperçu sur l'identité géographique et administrative

La commune de l'Oti 2, relève administrativement de la préfecture de l'Oti et est située dans la partie sud de la Région des Savanes avec une superficie de 1 028 km². Son ressort territorial couvre les cantons de Barkoissi ; Nagbeni ; Loko ; Galangashie et Tchanaga. Barkoissi, le chef-lieu de la commune de l'Oti 2 est à environ 43 km de Dapaong et à 29 km de Mango.

Le conseil municipal de la commune de l'Oti 2 se compose de quinze (15) conseillers, dont deux (02) femmes, répartis comme suit entre trois partis politiques :

- UNIR : 8 conseillers ;
- ADDI : 04 conseillers ;
- CLE : 03 conseillers.

L'exécutif municipal se compose du maire et de deux adjoints.

Le relief est essentiellement marqué par le seul plateau de Barkoissi aux riches potentialités agricoles tout comme la plaine de l'Oti, étendue et parcourue par le cours d'eau Oti et ses affluents.

Son climat de type soudano guinéen est caractérisé par : une

saison sèche de mi-octobre à mi-mai avec l'alizé (harmattan de novembre à février) et une saison pluvieuse de mi-mai à mi-octobre bercée par un vent doux appelé la mousson. La commune appartient à une des zones les plus arrosées de la région des savanes et enregistre des précipitations de l'ordre de 800 à 1200 mm par an. Cependant on dénote une mauvaise répartition de ces pluies au cours de la saison pluvieuse. La grande partie des pluies tombent au cours des mois de juillet et août occasionnant des crues.

La température moyenne est de 26 °C en période pluvieuse et de 30 °C en période sèche. En période d'harmattan, l'amplitude thermique est plus élevée que celle de la moyenne annuelle 18°C contre 13°C. La température moyenne mensuelle passe par deux maxima (33° et 25°) en mars et novembre et deux minima (31° et 27°) en janvier et août. L'humidité relative de l'air est de 67 % en moyenne. En décembre et janvier, on enregistre le plus faible taux d'humidité, 42 à 50 %. L'évaporation est intense, elle

est de 2160 mm.

Les sols de la commune de l'Oti 2 sont des sols alluvionnaires en provenance de l'activité fluviale, d'où des sols sédimentaires au nord plus précisément dans la localité de Barkoissi. Ce sont des sols relativement riches et propices à l'agriculture. Ces sols hydromorphes de la vallée de l'Oti constituent un atout pour la riziculture et le maraîchage.

L'effectif de la population de la commune de l'OTI 2 s'élève à 55 192 habitants au recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2010. Cette population est caractérisée par sa diversité ethnique et religieuse. On y rencontre, sur le plan ethnique, les Moba, les Tchokossi, les Gan-Gam, les Kabyè, les Mossi, les Yorouba, les Ibo, les Mina et les Peuhl. Du point de vue religieux, les musulmans ; les animistes et les chrétiens cohabitent sans heurt.

La commune de l'Oti 2 dispose : de trois (03) lycées dont deux (02) sont publics et un est privé ; de douze (12) collèges d'enseignement général (CEG) ; d'un institut de formation

pour l'agro-développement (IFAD) en cours d'installation ; des services de l'institut de conseil d'appui technique (ICAT) et de l'institut togolaise de recherche agronomique (ITRA).

En termes de télécommunication, la commune de l'OTI 2 est couverte par les réseaux Togocel et Moov.

L'économie de la commune de l'Oti 2 est marquée par la prépondérance des activités agricoles, l'existence de deux (02) institutions de micro-finances que sont COOPEC et U-CMEC, une importante potentialité culturelle et touristique inexploitée. Les principales cultures sont le maïs, le sorgho, le sésame, le mil, le riz, le soja ainsi que les produits de rentes (anacarde, coton, karité). Les activités d'élevage porte sur le bovin, le caprin et la volaille.

Le secteur artisanal est marqué par une diversité d'artisans. Les danses traditionnelles meublent le patrimoine culturel de la commune, spécialement le KOUDAPANI, qui s'exécute pendant la fête de la moisson.

2.2 | Fait démographique

La commune de l'Oti 2 est composée de cinq cantons dont la

population se répartit comme l'indique le tableau 2 ci-après :

Tableau 2: Répartition de la population par canton

CANTONS	Masculin	Féminin	Total	Superficie	Densité
Barkoissi	6 491	7 343	13 834	86	160
Nagbeni	9 249	10 587	19 836	107	185
Loko	3 195	3 436	6 631	88	75
Galangashie	4 799	4 997	9 796	416	24
Tchanaga	2 465	2 630	5 095	331	15
TOTAL	26 199	28 993	55 192	1 028	54

Source : 4RGPH, 2010, INSEED

La population totale de la commune de l'Oti 2 s'élève à 55 192 habitants avec une densité de population de 54 hbts/km² contre 96 hbts/km² pour la région des savanes. Les données sur le taux de croissance démographique de la commune de l'Oti 2 ne sont pas disponibles. Toutefois, en émettant l'hypothèse que cette commune suit la tendance générale des zones rurales du pays et de la région des savanes qui a la plus forte croissance démographique des cinq régions du pays (3,18% par an) d'une part et compte tenu de la forte proportion de jeunes dans la structure de la population, on peut estimer que la commune de l'Oti 2 enregistrerait une croissance démographique élevée.

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 constituerait pour le moyen terme un atout pour l'économie de l'Oti 2.

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 bien 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 bénéficiaires d'une forte croissance démographique se

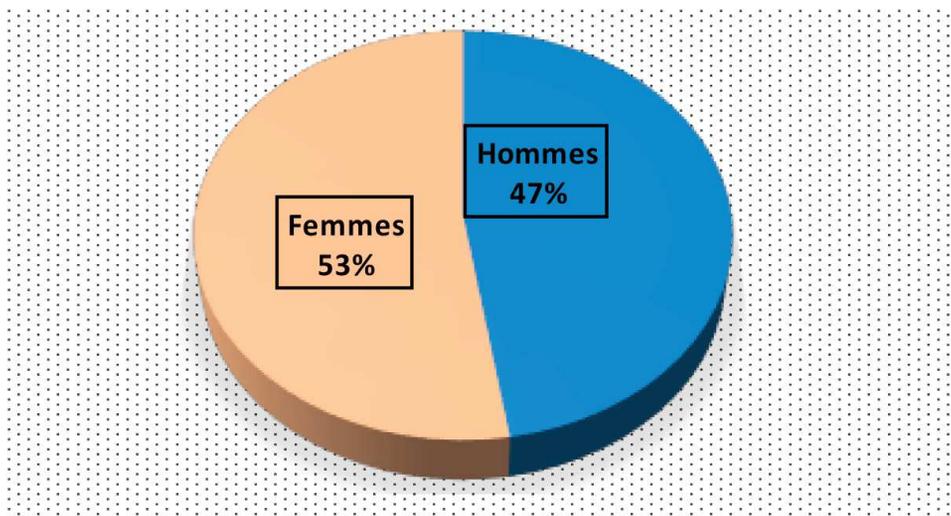
conçoivent aussi sur le long terme. En effet, à court terme, un plus grand nombre d'enfants représente une charge pour leur famille et plus largement pour la société. Mais à plus long terme, une fois parvenus à l'âge adulte, ils peuvent inverser le ratio entre actifs et inactifs et participer ainsi au développement de l'économie locale.

2.3 | Structure de la population

La population de la commune de l'Oti 2 se caractérise essentiellement par son extrême jeunesse et la supériorité numérique des femmes. Comme l'indique la figure 2 ci-après,

les femmes représentent 53% de la population totale contre 47% pour les hommes avec un rapport de masculinité qui s'élève à 90,40.

Figure 2 : Composition par sexe de la population communale

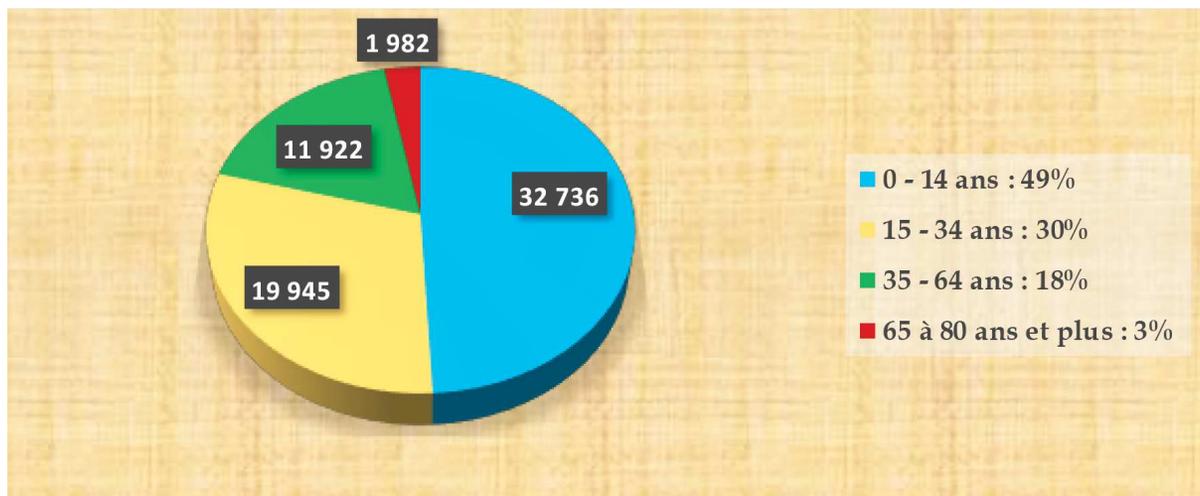


Source : Réalisé à partir des données du 4RGPH, 2010, INSEED

La proportion des jeunes âgés de 15 à 35 ans s'élevait en 2010 à un peu plus de 19 945 soit environ 30% de la population totale. La frange de la

population âgée de 0 à 14 atteint 49% de la population totale soit un effectif de 32 736 comme l'indique la figure 3 ci-dessous.

Figure 3 : Répartition de la population par âge

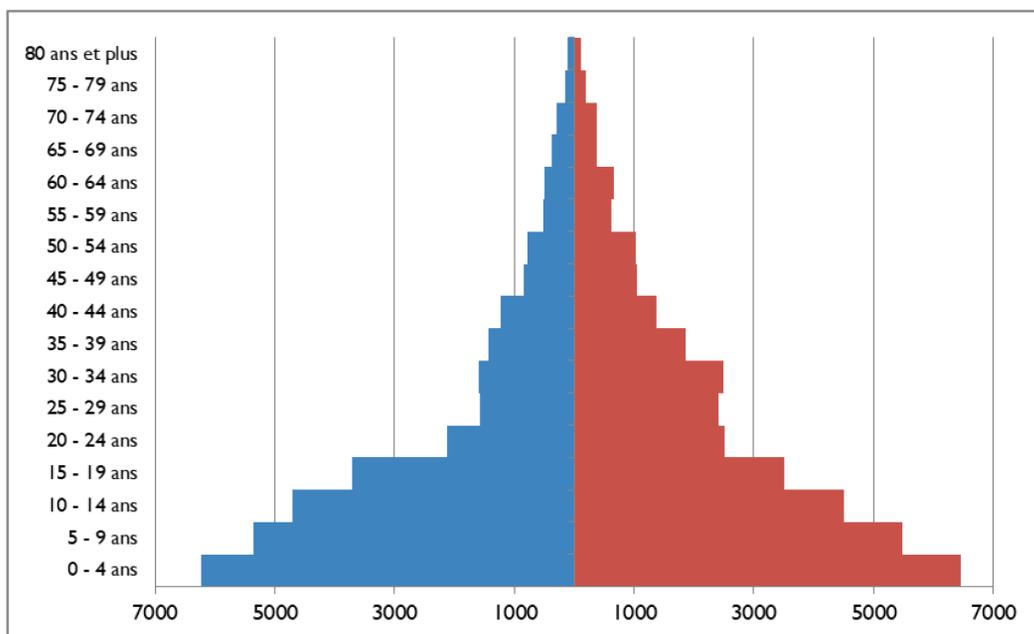


Source : Réalisé à partir des données du 4RGPH, 2010, INSEED

Le ratio de dépendance démographique est défini comme le rapport entre la population âgée de moins de 15 ans et de plus de 65 ans (les tranches d'âges les moins suscep-

tibles de contribuer économiquement à leur ménage) et la population d'âge compris entre 15 et 64 ans. En 2010, ce ratio était de 1,08.

Figure 4 : Pyramide des âges de la commune de l'Oti 2 en 2010

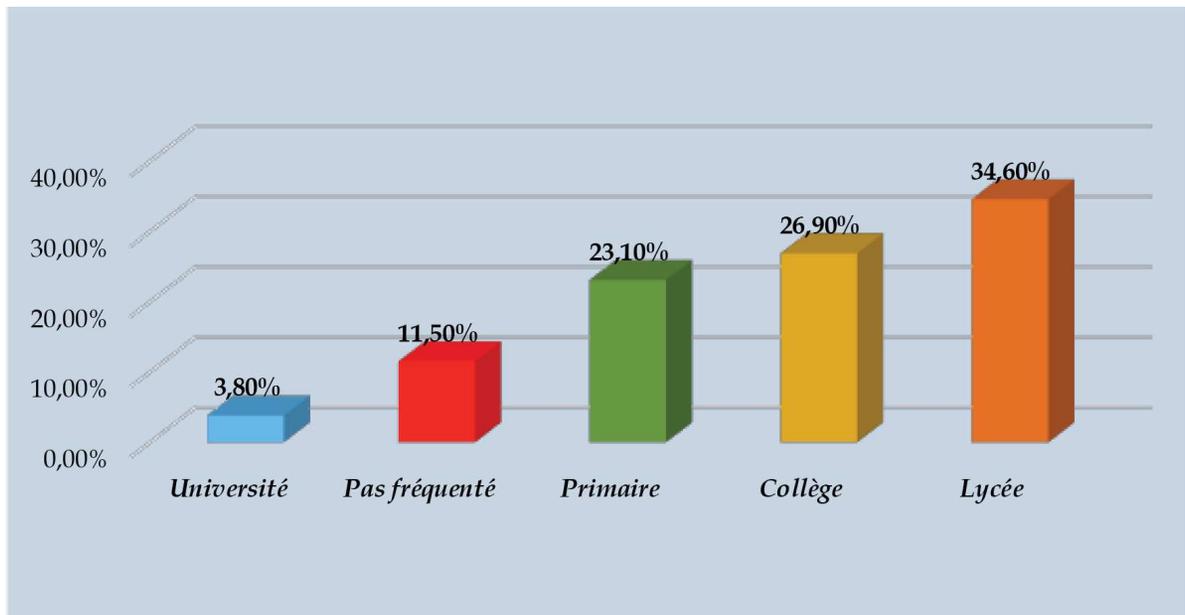


Source : Réalisé à partir des données du 4RGPH, 2010, INSEED

En matière de la formation, la figure 5 ci-après montre que seulement 3,80% des promoteurs des activités

génératrices de revenus (AGR) de la commune de l'Oti 2 ont un niveau universitaire.

Figure 5 : Proportion des promoteurs d'AGR de la commune de l'Oti 2 selon le niveau d'instruction



Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

Cette proportion est respectivement de 11,50% ; 23,10% ; 26,90% et 34,60% pour les non scolarisés, le niveau primaire, le niveau secondaire I et le niveau secondaire II. Près de 88,50% des promoteurs d'activités génératrices de revenu interviewés déclarent n'avoir reçu aucun renforcement de leurs capacités depuis le démarrage de leurs activités. Environ 96,20% d'entre eux disent avoir des besoins en accompagnement et en coaching.

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 la commune de l'Oti 2 et ne seraient pas à l'origine du problème du chômage des jeunes de cette commune.



CHAPITRE III :

LE CADRE ECONOMIQUE ET LE MARCHE LOCAL DU TRAVAIL

3.1 | Aperçu sur l'identité géographique et administrative

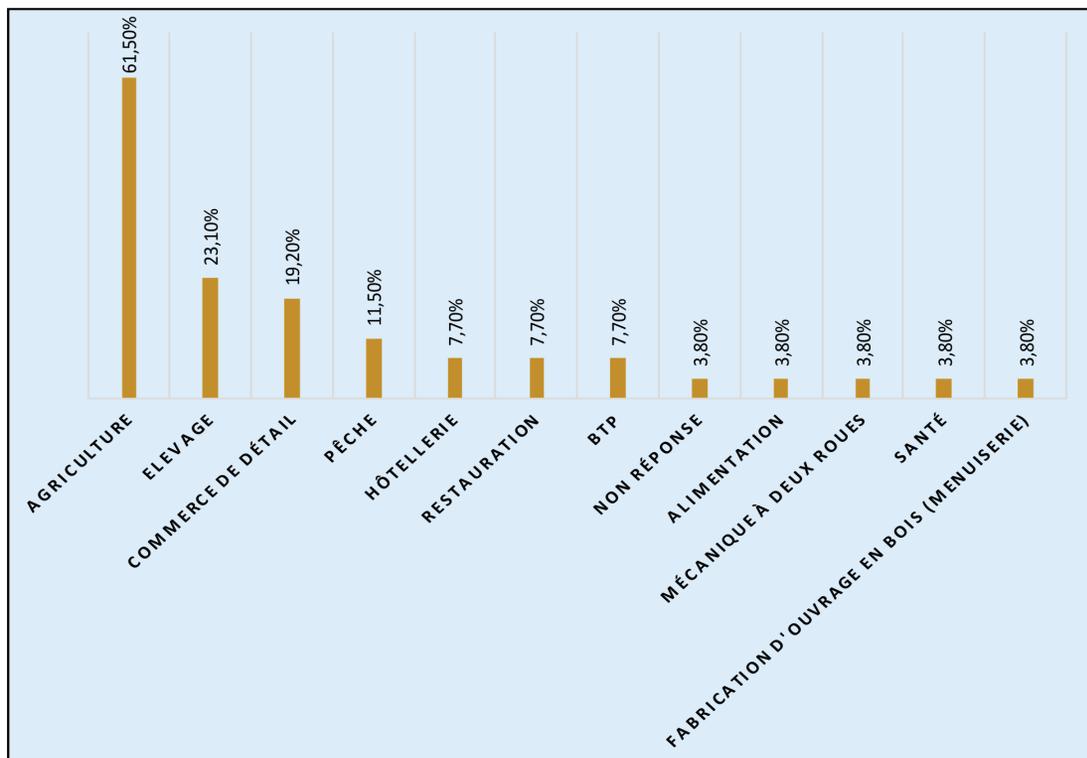
Les activités génératrices de revenus de la commune de l'Oti 2 sont caractérisées par :

a) Une prépondérance de l'agriculture et de l'élevage

En effet, l'agriculture et l'élevage occupent plus de 80% des activités. Ensuite viennent le commerce de

détail, la restauration, les BTP et l'hôtellerie dont les proportions s'élèvent respectivement à 19,20% et 7,70%.

Figure 6 : Principales activités génératrices de revenu



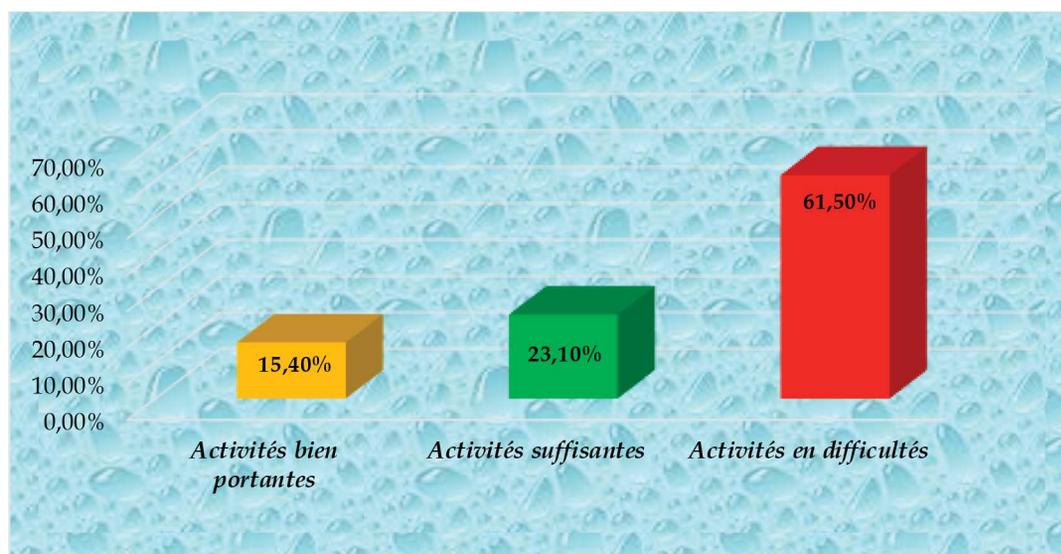
Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

b) leur faible capacité à recruter :

Comme l'indique la figure 7 ci-après, seules 23% des activités génératrices de revenus de la commune de l'Oti 2 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 61,50%. 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 ».

Figure 7 : Répartition des AGR de la commune de l'Oti 2 selon leur état de « santé »



Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

Par ailleurs, 15,40% 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 lui permettent cependant pas de recruter ».

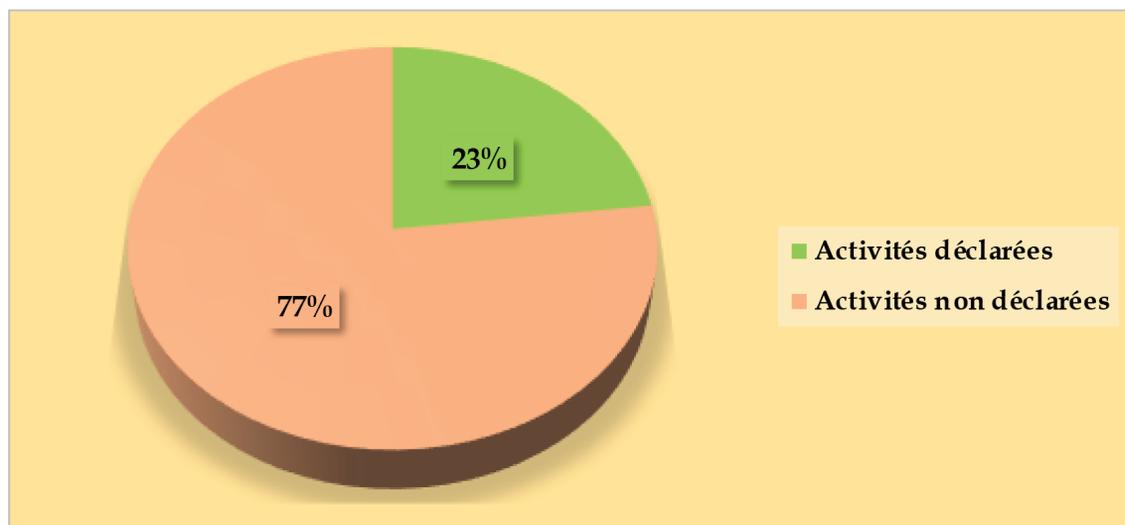
Il ressort de ce qui précède que plus de 76% des activités relèvent du pur auto-emploi. En conséquence, leur contribution à la réduction du

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.

c) leur caractère essentiellement informel et la mauvaise qualité de la gestion

Selon les données recueillies lors des enquêtes, près de 77% des activités génératrices de revenus ne sont pas déclarées à l'administration fiscale.

Figure 8: Proportion d'activités formelles et informelles



Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

Plus de 65% des enquêtés déclarent qu'il n'existe pas de séparation entre le budget de leurs activités et celui de leurs ménages. La résultante de cette situation est que la survenance des évènements comme l'inscription d'un enfant à l'école (81%), le

mariage (35%), la maladie ou la mort d'un membre de la famille (77%), la cérémonie de sortie d'un nouveau-né (34%) affectent négativement le capital de roulement en le réduisant.

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

(i) **aux difficultés d'accès aux sources de crédit formelles** : la commune de l'Oti 2 dispose de deux institutions de micro-finances. Néanmoins, le problème qui se pose résulte surtout pour la création d'activité, peu soutenue par crédit

informel sont souvent coûteux (crédit-fournisseur), risqués ou limités dans leurs montants (tontines, associations d'épargne et de crédit) ;

(ii) **aux difficultés d'accès aux ressources foncières** : on assiste

dans la commune de l'Oti 2 à un phénomène de détention des ressources foncières par une minorité de riches qui achètent de vastes domaines de terres cultivables aux paysans. Ces propriétaires terriens souvent des cadres du milieu, résident pour la plus part à l'extérieur de la commune notamment à Lomé. Les terres ainsi achetées aux paysans ne sont pas exploitées. Le bradage des terres par les paysans constitue l'une des causes des litiges fonciers que connaît la commune l'Oti 2.

(iii) **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 deroulement ;

(iv) **à la difficulté à épargner :** ceci

freine la création d'activité puisque la majorité de la mise de départ provient généralement d'épargne individuelle ;

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

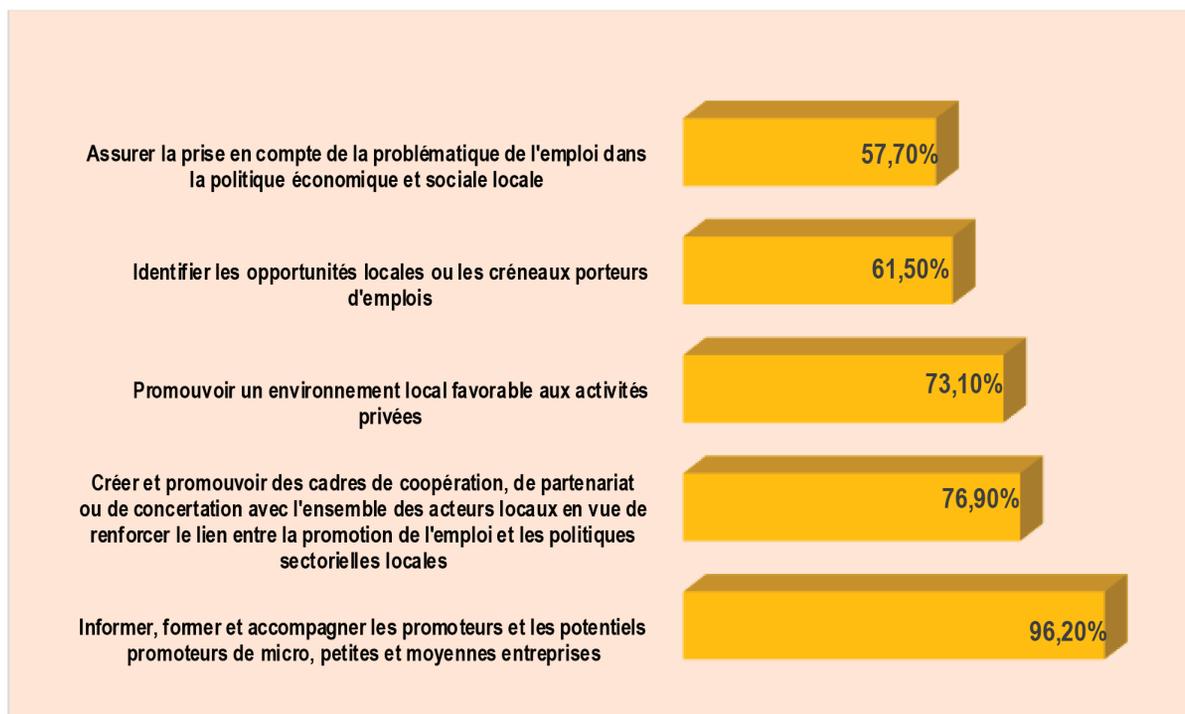
(vi) **au manque des compétences techniques** pour mettre en œuvre correctement certaines activités, ou pour utiliser de meilleurs outils / intrants.

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

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

Les attentes des promoteurs d'activités génératrices de revenus vis-à-vis du conseil municipal se présentent comme l'illustre la figure 9 suivante :

Figure 9 : Attentes des promoteurs des activités génératrices de revenus

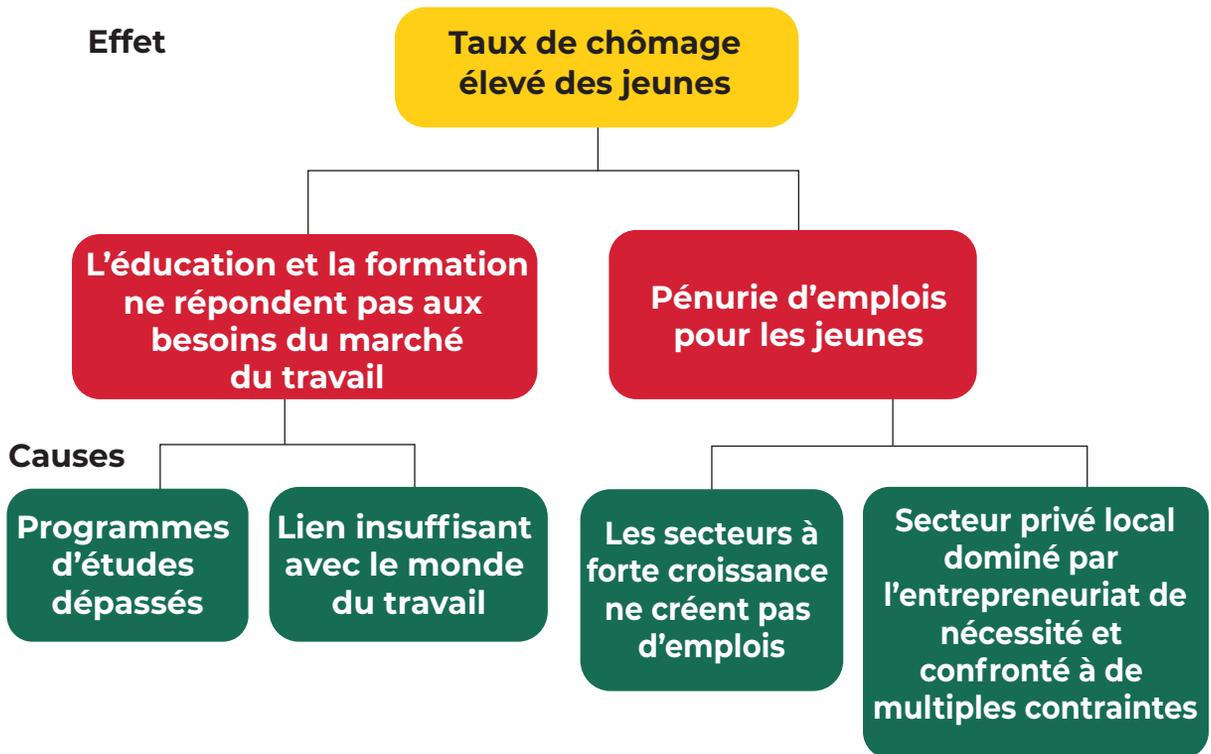


Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

En résumé, la situation sur les activités économiques et les liens de causalité du taux de chômage élevé

des jeunes de la commune l'Oti 2 peut se présenter comme l'indique la figure 10 ci-après :

Figure 10 : 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 dans la commune de l'Oti 2.

Eu égard à ce qui précède, on constate que la commune de l'Oti 2 est confrontée à six principaux défis. Il s'agit : (i) de la promotion de l'entrepreneuriat rural, (ii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iii), de la mise en place de cadre de concertation entre les acteurs de l'emploi, (iv) de la transformation structurelle de l'économie locale à travers l'accompagnement, (v) l'appui aux promoteurs d'entreprises en vue de faire

d'eux des entrepreneurs innovants créateurs d'emplois décents et (vi) de la valorisation des ressources et potentialités locales.

L'analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces révèlent que la commune de l'Oti 2 dispose des potentialités réelles pour lutter efficacement contre le chômage des jeunes. Cette analyse se présente comme l'illustre le tableau 3 ci-après :

Tableau 3 : L'analyse FFOM du contexte socio-économique de la commune de l'Oti 2

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Existence au niveau préfectoral de services déconcentrés des institutions de pilotage de l'emploi ANADEB, direction préfectorale du travail; • Présence d'une représentation de l'Institut de Conseil d'Appui Technique (ICAT) et ITRA; • Implantation en cours de l'IFAD ; • Existence de deux institutions de micro-finances ; • Grande disponibilité de terres cultivables ; • Existence de bonnes terres dont le plateau de Barkoissi et 	<ul style="list-style-type: none"> - Economie locale marquée par la forte domination de l'entrepreneuriat de subsistance ; - Faible employabilité des jeunes; - 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 ; - L'inexistence du secteur industriel ; - Enclavement commercial ; - Forte émigration et exode rural très prononcés ;

FORCES	FAIBLESSES
<p>d'immense plaine de la vallée de l'OTI et les bas-fonds ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Climat favorable à tout type de culture (céréales, légumineuses, tubercules, produits de rentes) ; et à l'élevage (bovin, caprin et volaille) ; • Un potentiel humain et démographique intéressant ; • Existence de groupements agricoles ; • Présence de quelques unités artisanales : soudure, forgerie, menuiserie, maçonnerie, couture 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance des infrastructures et équipements socioéconomiques de base ; - Enclavement des zones potentielles production et mauvais état des pistes et routes ; - Le faible taux de scolarisation ; - Artisanat très peu apte pour servir de fer de lance de l'essor industriel local ; - Environnement local des affaires marqué par de nombreuses contraintes ; - Faible préservation et valorisation des potentialités culturelles et touristiques ; - Occupation anarchique du patrimoine foncier communal
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un cadre institutionnel pour l'emploi des jeunes au niveau national ; - Très forte sensibilité du PND à la problématique de l'emploi et au développement agricole ; - Existence au niveau national de plusieurs programmes et fonds 	<ul style="list-style-type: none"> • Survenance d'une conjoncture économique et ou sécuritaire dans la sous-région ouest-africaine ; • Aléas climatiques ; • Lenteur des réformes visant à établir l'adéquation entre la formation et le marché de

OPPORTUNITES

intervenant dans la promotion de l'emploi des jeunes ;

MENACES

l'emploi ;

- Trroubles socio-politiques. ;

3.2 | 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), les services déconcentrés de l'agriculture et de l'élevage 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 4 : Matrice des rôles des principaux acteurs dans la promotion de l'emploi au niveau local

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
Administration décentralisée	<ul style="list-style-type: none"> * 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; * Assurer la prise en compte de la problématique de l'emploi dans la politique économique et sociale locale 	<ul style="list-style-type: none"> * Promouvoir un environnement local favorable aux activités privées ; * Identifier les opportunités locales ou les créneaux porteurs d'emplois; * Informer, former et accompagner les promoteurs et les potentiels promoteurs de moyennes entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> * Initier et organiser les actions locales visant à accroître l'offre de formation et/ou à l'adapter aux besoins locaux ; * Promouvoir avec le secteur privé local un partenariat dans le cadre de l'amélioration de l'employabilité des jeunes actifs. 	<ul style="list-style-type: none"> * Initier des opérations de sensibilisation et d'information sur la gouvernance du marché du travail à l'endroit des employeurs et des travailleurs locaux; * Mettre en place un système d'information local sur le marché du travail (offres d'emploi, opportunités d'activités, créneaux porteurs locaux)

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
		Créer un climat d'affaire favorable	* Identifier les besoins de formation et d'accompagnement des actifs locaux.	
Organisations locales de la société civile	<ul style="list-style-type: none"> * Veiller à la prise en compte des préoccupations d'emploi des couches de populations dans la politique de développement local ; * Servir de courroie de transmission entre les populations à la base et les décideurs locaux pour une meilleure identification des besoins 	<ul style="list-style-type: none"> * Aider à l'identification des secteurs porteurs d'emploi en faisant remonter les informations fiables ; * Soutenir la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes de création d'emplois notamment en faveur des groupes spécifiques. 	<ul style="list-style-type: none"> * 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 ; 	<ul style="list-style-type: none"> * Favoriser la promotion du dialogue social au niveau local.

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
	<ul style="list-style-type: none"> * locaux et une mobilisation accrue pour l'atteinte des objectifs. * Mobiliser tous les acteurs pour une meilleure prise en compte de l'emploi 		<ul style="list-style-type: none"> * 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 	
Secteur privé local (employeurs, organisations et coopératives professionnelles)	<ul style="list-style-type: none"> * Assurer une meilleure prise en charge des préoccupations du secteur privé en vue de lever 	<ul style="list-style-type: none"> * Adhérer pleinement aux objectifs locaux de création d'emploi en adoptant 	<ul style="list-style-type: none"> * Accompanyer l'identification des besoins de l'économie locale en vue 	<ul style="list-style-type: none"> * Promouvoir le dialogue social et un cadre de travail moins risqué et favorable à l'emploi productif;

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
	<ul style="list-style-type: none"> * 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; * S'inscrire dans la dynamique de développement local en accordant une grande importance à l'emploi local ; 	<ul style="list-style-type: none"> * 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. * Favoriser la promotion de l'emploi à travers des relations de partenariats avec les autres acteurs locaux; 	<ul style="list-style-type: none"> * Accompagner l'identification des besoins de l'économie locale en vue d'une meilleure adéquation entre formation des actifs et besoins de l'économie ; * Contribuer aux actions d'amélioration de l'employabilité des actifs en facilitant leur accès aux formations en entreprises et 	<ul style="list-style-type: none"> * Promouvoir le dialogue social et un cadre de travail moins risqué et favorable à l'emploi productif ; * Accompagner la mise en place du système d'information en vue d'une transparence sur le marché du travail local ; * Promouvoir le travail décent à travers le respect de la législation du travail, ainsi que la promotion de l'investisse

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
		<p>Soutenir la création de nouvelles activités créatrices d'emploi.</p>	<p>à l'apprentissage ;</p> <p>* Promouvoir la formation continue en entreprise pour améliorer les compétences des travailleurs.</p>	<p>ment intensif et d'un management rigoureux des entreprises...</p>
<p>Services déconcentrés de l'emploi et de la formation professionnelle</p>	<p>* Apporter une assistance technique pour une meilleure prise en charge des questions locales d'emploi dans les politiques économiques et sociales locales ;</p>	<p>* Accompagner l'administration décentralisée dans l'organisation et le financement des initiatives locales à l'aide notamment du dispositif national de</p>	<p>* Accompagner l'identification des besoins de formation au niveau local ;</p> <p>Appuyer les actions locales d'améliora</p>	<p>* Organiser, renforcer et élargir les systèmes d'intermédiation et d'information sur le marché du travail permettant de satisfaire le niveau local;</p>

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
	<ul style="list-style-type: none"> * 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. 	<p>promotion de l'emploi;</p> <ul style="list-style-type: none"> * Appuyer/orienter les actions locales de formation à l'aide du dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage existant au niveau national. * Appuyer les partenaires pour l'identification des guichets de financement des projets et des opportunités d'emploi 	<p>tion de l'employabilité à l'aide des instruments techniques et financiers prévus en la matière;</p> <ul style="list-style-type: none"> * Orienter et conseiller les autres acteurs locaux dans le cadre du renforcement des compétences des actifs locaux. 	<ul style="list-style-type: none"> * Appuyer la mise en place d'un système local d'information sur le marché du travail ; * Servir de relais entre la collectivité locale et le niveau national en matière d'information sur le marché du travail.

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
Administration déconcentrée du travail	<ul style="list-style-type: none"> * 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. 			<ul style="list-style-type: none"> * Veiller à une bonne application de la législation du travail au niveau local ; * Promouvoir le dialogue social ; * Informer/sensibiliser les acteurs locaux sur la législation du travail, les risques professionnels et le dialogue social.
Autres services déconcentrés et autres partenaires locaux	<ul style="list-style-type: none"> * Assurer un appui technique au processus d'élaboration et de mise en œuvre de politique locale de l'em 	<ul style="list-style-type: none"> * Accompagner l'administration décentralisée pour la promotion des activités créatrices d'emploi dans 	<ul style="list-style-type: none"> * Accompagner les acteurs locaux dans le renforcement des capacités humaines dans l e s 	<ul style="list-style-type: none"> * Aider à la prise en compte des préoccupations locales en matière de travail décent dans les autres politiques sectorielles.

Objectifs Acteurs	Renforcer le lien avec les politiques sectorielles locales	Renforcer la création d'emploi au niveau local	Améliorer l'employabilité des actifs locaux	Améliorer la gouvernance du marché du travail et promouvoir le travail décent au niveau local
	<ul style="list-style-type: none"> * ploi pour une meilleure prise en compte des préoccupations des autres secteurs de développement. 	<p>les domaines de compétence respectifs</p>	<p>domaines de compétence respectifs.</p>	
Jeunes demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • S'organiser pour le partager d'informations en matière d'emploi • S'orienter vers des formations adaptées aux marchés de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • S'organiser pour le partager d'informations en matière d'emploi • S'orienter vers des formations adaptées aux marchés de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> * Renforcer ces capacités pour se hisser à un niveau concurrentiel sur le marché de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Maitriser la réglementation nationale et éventuellement locale du secteur de l'emploi

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 économique locale doivent surtout servir de courroie de transmission entre les populations à la base et les

décideurs locaux. Ceci permet, d'une part, 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.

Dans la commune de l'Oti 2, les enquêtes ont révélé qu'il y a très peu d'ONG et associations. Ceci dénote un manque à gagner en matière de création d'emplois. Seul les quelques groupements agricoles créent certains emplois.

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 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.

Dans la commune de l'Oti 2, il n'existe pas de cadre de concertation qui regroupe les acteurs du développement communal notamment l'exécutif et l'administration communale, les services déconcentrés de l'Etat. Le seul véritable cadre de concertation fonctionnel se résume aux comités de développement à la base (CDB).

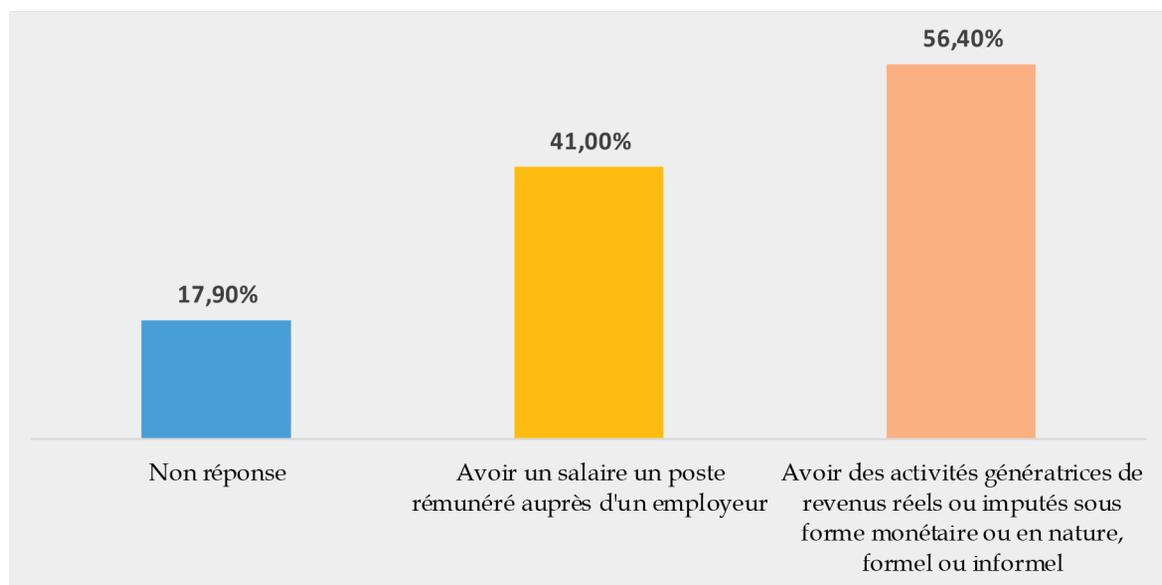
3.3 | Perception des jeunes sur le chômage: causes, rôle de l'Etat et solutions

Toutes les personnes interviewées dans le cadre de la collecte de données ont reconnu la réalité, voire la gravité du chômage des jeunes de la commune de l'Oti 2. Selon ces personnes, la situation créée par le chômage des jeunes est inquié-

tante car elle favorise l'exode rural, accentue la paupérisation et remet en cause la cohésion sociale.

La perception des jeunes sur la définition de l'emploi est illustrée par la figure 11 ci-après :

Figure 11 : perception des jeunes sur la définition de l'emploi



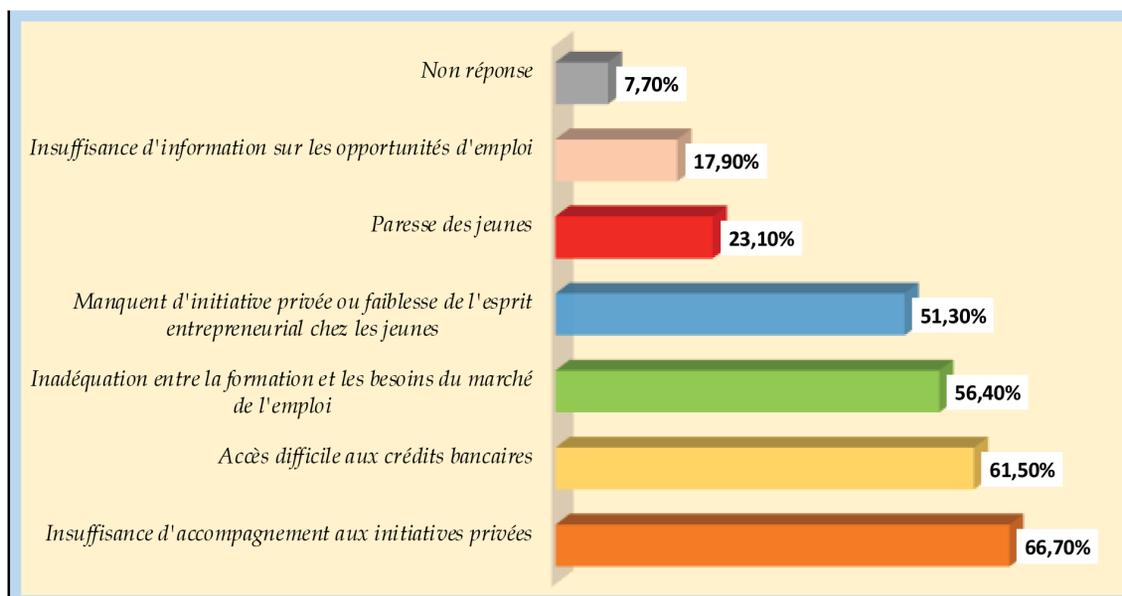
Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

Les jeunes lors des enquêtes d'opinion ont été soumis à la question suivante avec deux modalités : « *Comment définissez-vous l'emploi* » ? Comme l'indique la figure 11 ci-dessus, 56.4% des jeunes interviewés considèrent qu'avoir un emploi c'est « *Avoir des activités génératrices de revenus réels ou imputés sous forme monétaire ou*

en nature, formel ou informel ». Une telle conception de l'emploi dénote que les jeunes de la commune de l'Oti 2 ont une forte propension à l'entrepreneuriat.

La figure 12 ci-après illustre l'appréciation des jeunes sur les causes du chômage élevé.

Figure 12: Causes du chômage selon les jeunes

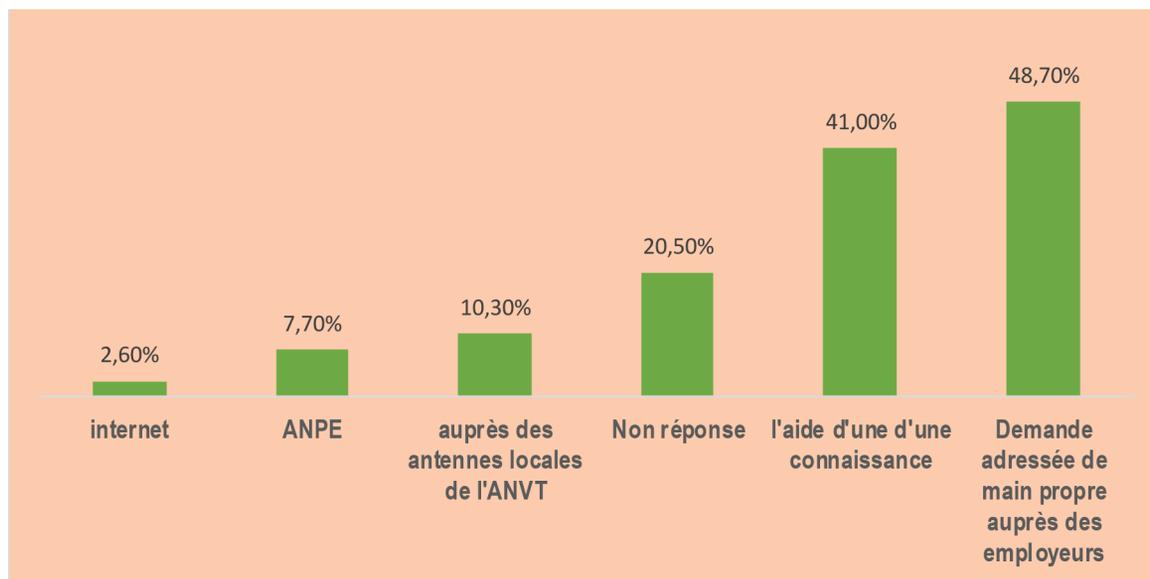


Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

L'analyse de la figure ci-dessus révèle que les jeunes interviewés estiment que l'insuffisance d'information sur les opportunités d'emploi, l'accès difficile aux crédits bancaires, l'insuffisance de l'accompagnement aux initiatives privées et l'inadéquation entre la formation et les besoins sont les causes majeures du chômage.

Par ailleurs, comme le montre la figure 13 suivante, l'on note qu'en matière de canaux de recherche d'emploi, 50% des enquêtés pour chercher de l'emploi, adressent directement une demande à un employeur, 43,50% passent par l'intermédiaire d'une connaissance (un ami, un parent, un proche quelconque,...) pour solliciter de l'emploi.

Figure 13 : Canaux de recherche d'emploi par les jeunes



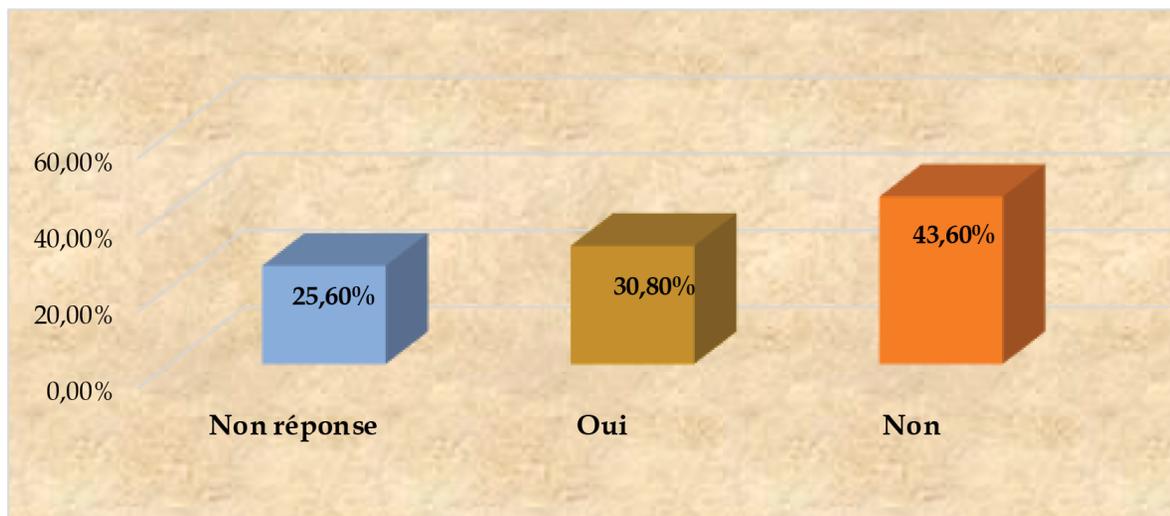
Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

La forte proportion de se servir d'une connaissance s'explique en partie par le fait que dans l'imaginaire collectif, lorsqu'un membre de la famille trouve un emploi ou occupe un poste dans un service, il est supposé avoir le devoir de trouver l'emploi aux autres membres de la famille voire du village. Cette proportion est respectivement de 6,50% ; 15,20% ;

21,70% pour ceux qui passent par le canal des TIC, l'ANVT et l'ANPE pour chercher de l'emploi.

Les institutions de promotion de l'emploi des jeunes sont faiblement connues par ces derniers. Ainsi, comme l'indique la figure 14 ci-après, 43,60% des jeunes interviewés ne sont pas inscrits à l'ANPE ou ignorent son existence.

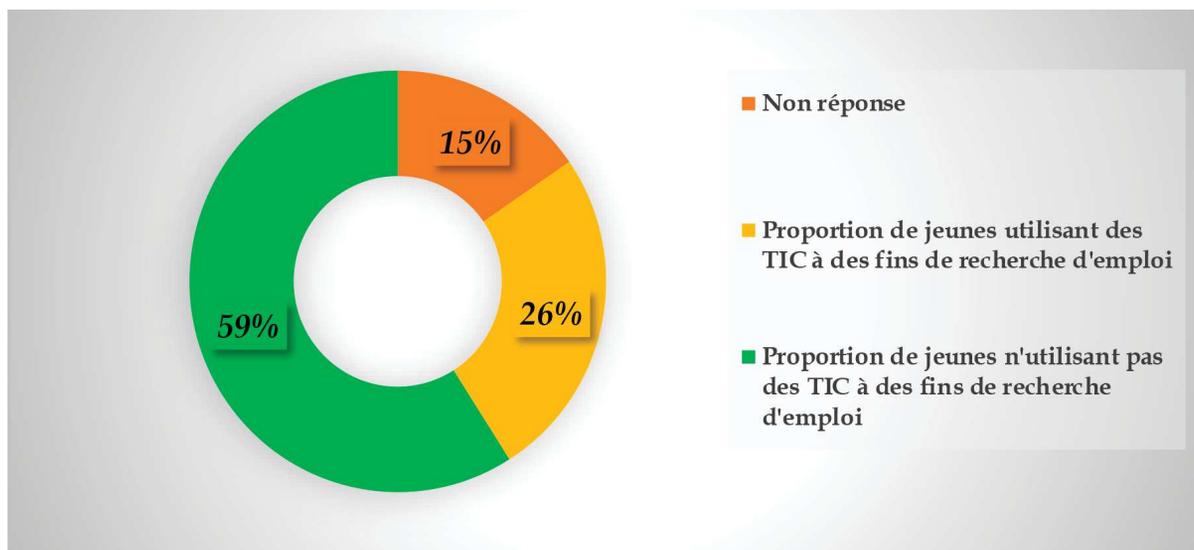
Figure 14 : Connaissance sur l'ANPE



Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

En outre, les résultats des enquêtes d'opinion montrent que 59% des jeunes méconnaissent l'utilisation des réseaux sociaux et des TIC à des fins de recherche d'emploi, comme l'illustre la figure 15 ci-après.

Figure 15 : Proportion de jeunes utilisant les TIC à des fins de recherche d'emploi

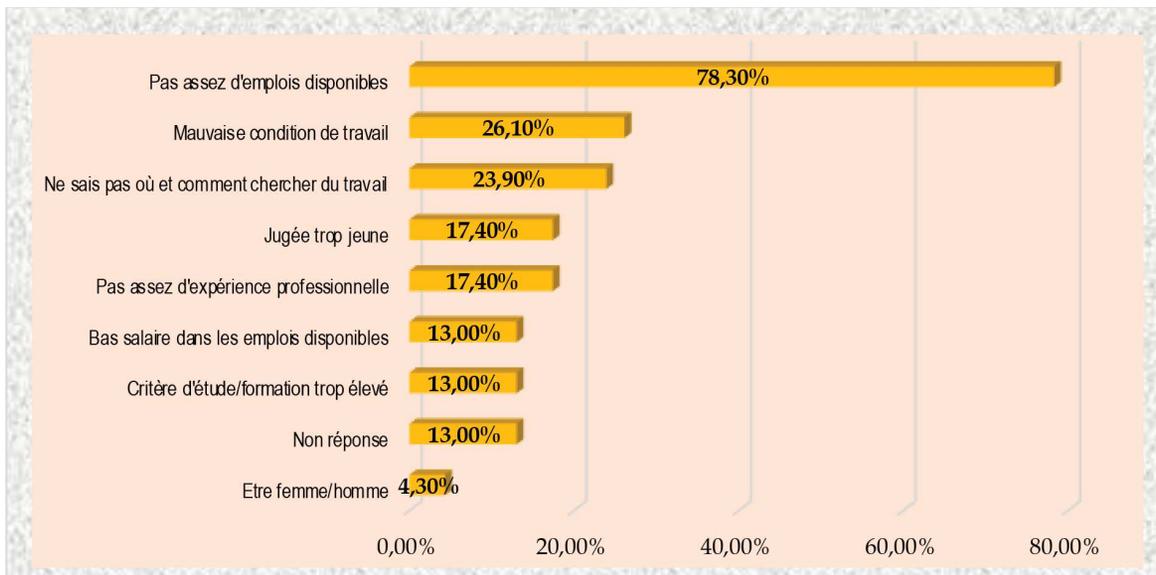


Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

Au test de connaissance des institutions de promotion d'emploi des jeunes, il ressort que la plupart des jeunes ont une faible connaissance de ces institutions. Une part importante des jeunes reconnaît sa responsabilité dans la situation de chômage en raison de son manque d'initiative privée.

Comme l'indique la figure 16 ci-dessous, les quatre obstacles majeurs à l'emploi sont : (i) la très faible disponibilité de l'emploi, (ii) les mauvaises conditions de travail, (iii) le fait que les jeunes chômeurs ne savent pas chercher l'emploi et (iv) le manque d'expérience.

Figure 16 : Les obstacles à l'emploi selon les jeunes



Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

Pour apprécier la conception des jeunes sur les actions de l'Etat dans le cadre de lutte contre le chômage, la question suivante leur a été posée: « Est-ce que selon vous l'Etat fait suffisamment d'efforts pour faire face au problème du chômage des jeunes? ». Les jeunes interrogés s'accordent sur le rôle important de l'Etat. Ils sont 49% à reconnaître que l'Etat ne fait pas suffisamment d'efforts pour faire face à la problé-

matique de l'emploi des jeunes. Ils sont 59% à considérer que les politiques publiques en matière d'emploi de la promotion des jeunes ne sont pas efficaces.

Les solutions préconisées par les jeunes pour éradiquer le chômage au niveau de la commune se présentent comme le montre le tableau suivant :

Tableau 5: Solutions au problème du chômage des jeunes

Solutions proposées pour lutter contre le chômage au niveau local	Fréquences
Identifier les besoins de formation et d'accompagnement des actifs locaux	66,70%
Promouvoir avec le secteur privé local un partenariat dans le cadre de l'amélioration de l'employabilité des jeunes actifs	64,10%
Initier des opérations de sensibilisation et d'information sur la gouvernance du marché du travail à l'endroit des employeurs et des travailleurs locaux	61,50%
Promouvoir l'entrepreneuriat	59,00%
Initier et organiser les actions locales visant à accroître l'offre de formation et/ou à l'adapter aux besoins locaux	53,80%
Mettre en place un système d'information local sur le marché du travail (offres d'emploi, opportunités d'activités, créneaux porteurs locaux)	51,30%

Source : Les auteurs à partir de l'enquête de terrain

Environ 66,70% de jeunes interviewés estiment la solution au chômage des jeunes doit passer par « l'identification des besoins de formation et d'accompagnement des actifs locaux ». Ils sont 51,30% à considérer que la « mise en place d'un système d'information local sur la marché du travail » est une solution à la lutte contre le chômage. Il ressort de l'analyse du tableau que

la dispersion de propositions vue sa configuration constitue une série relativement homogène.

En conséquence, dans le but d'assurer une large participation au processus d'élaboration du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes, les présentes propositions devraient être prises en compte dans la phase de planification.

3.4 | Aperçu sur le bassin des emplois

L'analyse sur le bassin des emplois est menée sur la base des résultats des enquêtes d'opinion auprès des promoteurs d'activités génératrices de revenu, de l'analyse FFOM, des résultats de l'étude d'identification des opportunités d'emploi existantes dans 31 préfectures couvrant les 150 cantons cibles pour les interventions du projet d'opportunités d'emploi pour les jeunes vulnérables (ejv) réalisée par l'ANADEB dans la préfecture de l'Oti 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.

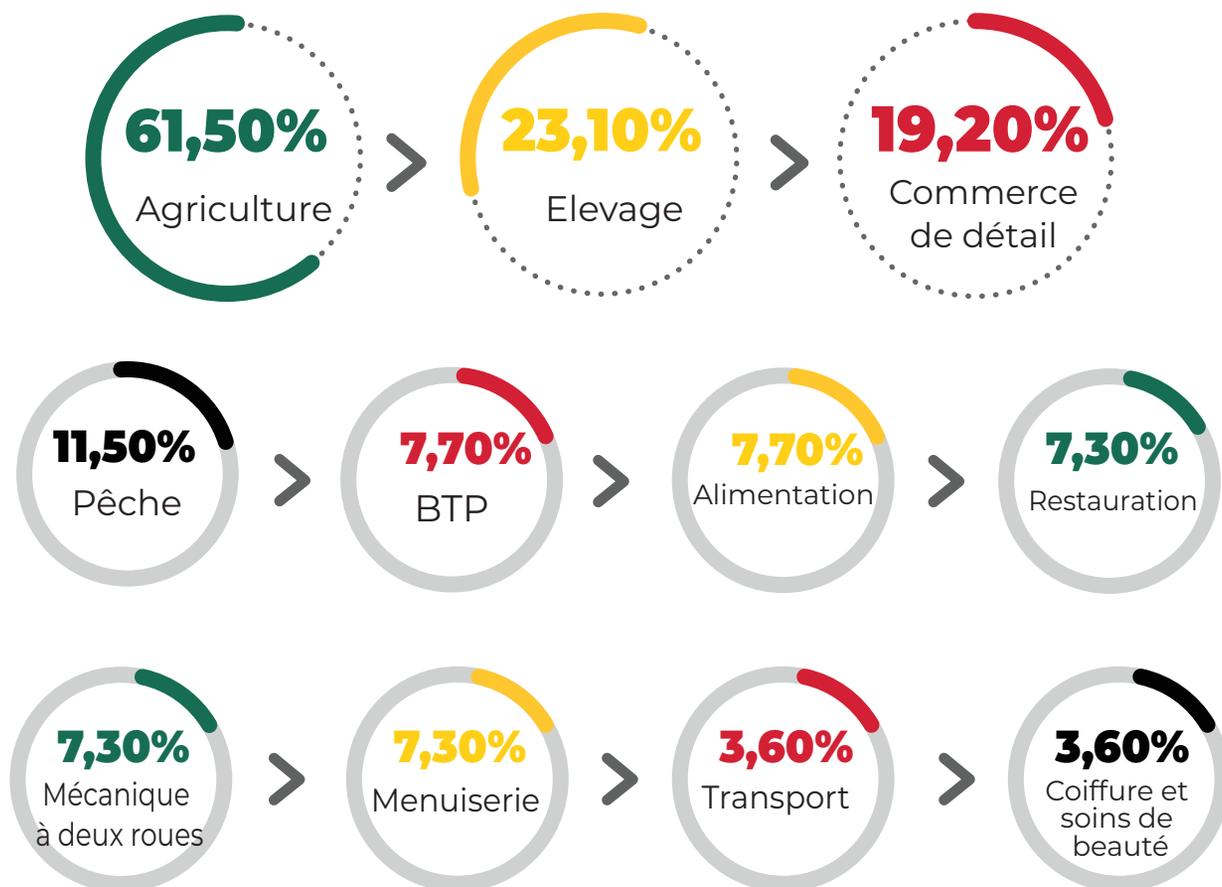
Les treize premières activités génératrices de revenu identifiées par l'étude sur les opportunités d'emploi existantes dans la préfecture de l'Oti Sud se présentent comme suit :

1. Boulangerie
2. Mécanique 2 roues

3. Culture de céréales (riz)
4. Petite restauration (mets locaux)
5. Transformation des produits locaux (céréales)
6. Culture de céréales (maïs)
7. Commerce de volailles
8. Cordonnerie
9. Maçonnerie
10. Soudure
11. Culture de légumineuses (soja)
12. Coiffure
13. Couture

Les meilleures activités génératrices de revenu selon les résultats des enquêtes d'opinion se présentent comme suit :

Tableau 6: Créneaux porteurs



SYNTHESE DU DIAGNOSTIC

Au total, il ressort du diagnostic que le chômage des jeunes est une réalité dans la commune l'Oti 2. 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, la commune de l'Oti 2 dispose des atouts et potentialités pour faire face à la problématique du chômage des jeunes.

En effet, la très grande priorité accordée par le PND à la problématique de l'emploi des jeunes et du développement agricole d'une part les fortes potentialités agricoles

dont disposent la commune de l'Oti 2 et la propension de la jeunesse à l'entrepreneuriat d'autre part, sont des facteurs propices à une lutte efficace contre le chômage des jeunes de la commune.

Toutefois, un certain nombre de défis reste à relever. Il s'agit essentiellement : i) de la promotion de l'entrepreneuriat rural, (ii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iii), de la mise en place de cadre de concertation entre les acteurs de l'emploi, (iv) de 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) et de la valorisation des ressources et potentialités locales.



2^{ème} Partie

PLANIFICATION



CHAPITRE IV :

PLANIFICATION

4.1 | Mode opératoire de formulation de la vision

La formulation de la vision a été faite avec trois outils à savoir : l'analyse causale, le cadre de cohérence et le SDQ (Sujet-dimension-qualité), qui est un outil utilisé en théorie de changement.

L'analyse causale a consisté tout d'abord en l'analyse et l'examen des défis auxquels la commune de l'Oti 2 est confrontée, et en l'identification des problèmes prioritaires et des besoins stratégiques en matière de l'emploi des jeunes.

Trois problèmes prioritaires ont été ainsi identifiés. Il s'agit (i) de la structure de l'économie locale dont l'offre d'emploi décent est très limitée, (ii) de la faible employabilité des jeunes et (iii) de la méconnaissance des potentialités locales. Ensuite, comme l'indique le tableau 7 ci-après, l'analyse causale a porté l'analyse des causes, des conséquences, des solutions, des mesures et des actions visant à éradiquer ces problèmes.

Problèmes	Causes	Conséquences	Solutions	Programme	Projets
<p>Structure de l'économie locale inappropriée</p>	<p>Très forte prédominance de l'entrepreneuriat de subsistance.</p> <p>Accès difficile ou précaire aux facteurs de production, notamment la terre, la propriété et les services financiers.</p> <p>Enclavement des zones potentielles de production et mauvais état des pistes et routes.</p> <p>Insuffisance des infrastructures et équipements socio-économiques de base notamment écoles, marchés.</p> <p>Artisanat très peu apte pour servir de fer de lance de l'essor industriel local.</p>	<p>Economie locale très peu créatrice d'emplois décents</p>	<p>Favoriser l'émergence d'entreprises innovantes</p> <p>Rendre l'économie locale attractive</p>	<p>Promotion d'un entrepreneuriat innovant</p> <p>Renforcement de l'attractivité de l'économie locale</p>	<p>Appui et renforcement des capacités des promoteurs d'entreprises locaux</p> <p>Facilitation de l'accès aux facteurs de production et aux services financiers</p> <p>Désenclavement des zones de production Construction d'un marché communal à Takpamba</p>

Problèmes	Causes	Conséquences	Solutions	Programme	Projets
<p>Faible employabilité des jeunes</p>	<p>Absence de cadre partenarial pour promotion de l'emploi des jeunes ;</p> <p>Accès difficile ou précaire aux facteurs de production, notamment la terre, la propriété et les services financiers ;</p> <p>Manque d'expérience des jeunes; Opportunités limitées d'emplois décents pour les jeunes dans l'économie formelle locale;</p> <p>Absence de cadre partenarial pour promotion de l'emploi des jeunes ;</p> <p>Accès difficile ou précaire aux facteurs de production, notam</p>	<p>Taux de chômage très élevé</p>	<p>Rendre l'économie locale créatrice d'emplois décents</p> <p>Réduire sensiblement le taux de chômage des jeunes</p>	<p>Renforcement et développement des capacités des jeunes en entrepreneuriat</p> <p>Amélioration de l'employabilité des actifs locaux</p>	<p>Formation et accompagnement des jeunes en montage d'un plan d'affaire</p> <p>Accompagnement des jeunes entrepreneurs locaux</p> <p>Mise en place d'un centre incubateur</p> <p>Formation et accompagnement des jeunes en montage d'un plan d'affaire</p> <p>Accompagnement des jeunes entrepreneurs locaux</p>

Problèmes	Causes	Conséquences	Solutions	Programme	Projets
	<p>ment la terre, la propriété et les services financiers ;</p> <p>Manque d'expérience des jeunes; Opportunités limitées d'emplois décents pour les jeunes dans l'économie formelle locale;</p> <p>Vulnérabilité des jeunes aux chocs, aux maladies et aux événements climatiques extrêmes.</p> <p>Capacité limitée des jeunes à s'organiser pour tirer meilleur profit des opportunités que constituent les décisions et les politiques qui les touchent;</p>				<p>Mise en place d'un centre incubateur</p> <p>Développement des compétences des jeunes sans qualification ni formation</p>

Problèmes	Causes	Conséquences	Solutions	Programme	Projets
	<p>Environnement local des affaires marqué par de nombreuses contraintes</p>				
<p>Méconnaissance des potentialités locales</p>	<p>Faible préservation et valorisation des potentialités culturelles et touristiques</p> <p>Artisanat très peu apte pour servir de fer de lance de l'essor industriel local ;</p> <p>Faible participation de l'art et de la culture à l'économie et à l'identité locale</p>	<p>Faible préservation et valorisation des potentialités locales à l'économie et à l'identité locale</p>	<p>Préserver et valoriser les potentialités locales</p> <p>Promouvoir la participation de la culture, du tourisme et de l'art à l'essor de l'économie et à l'identité locale</p>	<p>Valorisation des potentialités locales</p> <p>Promotion de l'entrepreneuriat culturel, touristique et artisanal</p>	<p>Promotion de l'entrepreneuriat agricole</p> <p>Mise en place d'un champ école paysans</p> <p>Appui à la création d'entreprises culturelles</p> <p>Identification aménagement et valorisation des sites touristiques</p> <p>Promotion de l'artisanat local</p>

Pour le SDQ, quatre sujets de changement ont identifiés par les membres du comité restreint. Il s'agit de la préservation et de la valorisation des potentialités locales, de l'épanouissement de la jeunesse et sa participation au développement de l'économie locale et de la création ainsi qu'à l'accès à l'emploi décent.

Le cadre de cohérence vise à rappe-

ler la vision des instruments de planification du niveau national et à établir le lien entre ces visions et les défis de la commune de l'Oti 2. 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. Le cadre de cohérence se présente comme l'illustre la figure ci-après :

Tableau 8 : 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	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-ment, socia-lement et démocratiquement solide et stable, solidaire et ouverte sur le monde</p>	<p>Les popula-tions, en particulier les jeunes et les femmes, ont accès à un emploi productif, décent et durable</p>	<p>A travers, la straté-gie de l'Emploi des Jeunes la vision du gouvernement est qu'à l'horizon 2030, la jeunesse togo-laise soit une jeunesse épa-nouie, autonome et responsable qui participe pleine-ment à la construction nationale, en particulier dans le domaine de l'accé-lération de la croissance et du développement socio-économique.</p>	<p>i) de la promotion de l'entrepreneurial rural , (ii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iii), de la mise en place de cadre de concer-tation entre les acteurs de l'emploi, (iv) de la trans-formation structurelle de l'économie locale à travers l'accompagne-ment et l'appui aux pro-moteurs d'entreprises en vue de faire d'eux des entrepreneurs innovants créateurs d'emplois décents et de la (vi) la valorisation des ressources et potentialités locales.</p>

La vision formulée est comme suit :

A l'horizon 2030, la commune de l'Oti 2 est une commune économiquement attractive où la jeunesse bien formée, valorise ses potentialités entrepreneuriales, exerce des emplois décents et durables et participe efficacement à l'essor économique local.

4.2 | Matrice de planification

La matrice de planification découle de l'analyse causale et 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 l'indique le tableau 9 ci-dessous :

Tableau 9 : Matrice de planification

AXES STRATEGIQUES	OBJECTIFS STRATEGIQUES	PROGRAMMES	PROJETS
Transformation structurelle de l'économie locale	Favoriser l'émergence d'entreprises innovantes et rendre l'économie locale attractive	Promotion d'un entrepreneuriat innovant	Appui et renforcement des capacités des promoteurs locaux d'entreprises
			Facilitation de l'accès aux facteurs de production et aux services financiers
		Renforcement de l'attractivité de l'économie locale	Désenclavement des zones de production
			Construction d'un marché communal à Takpamba
Promotion de l'emploi des jeunes	Rendre l'économie locale créatrice d'emplois décents	Renforcement et développement de capacités des	Formation et accompagnement des jeunes en montage d'un plan d'affaire

AXES STRATEGIQUES	OBJECTIFS STRATEGIQUES	PROGRAMMES	PROJETS
	et réduire sensiblement le taux de chômage des jeunes	jeunes en entreprenariat	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
Valorisation des ressources naturelles locales	Valoriser les potentialités agricoles du milieu et augmenter la participation de la culture à l'économie et identité locale	Valorisation des potentialités locales	Promotion de l'entrepreneuriat agricole
			Mise en place d'un champ école paysans
		Promotion de l'entrepreneuriat culturel, touristique et artisanal	Appui à la création d'entreprises culturelles
Identification aménagement et valorisation des sites touristiques			
			Promotion de l'artisanat local

4.3 | Cadre programmatique général

Le cadre programmatique général 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 dans le tableau 10 ci-après :

Tableau 5 : Cadre programmatique général

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
AXE 1 : TRANSFORMATION STRUCTURELLE DE L'ECONOMIE LOCALE							
Programme 1 : Promotion d'un entrepreneuriat rural innovant							
Projet 1 : <i>Renforcement des capacités et appui aux promoteurs locaux d'entreprises</i>	Mise en place d'un cadre partenarial entre la mairie et les opérateurs économiques locaux	2 500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
	Cartographie des acteurs promoteurs d'entreprises et identification des corps de métiers	15 000 000	5 000 000		5 000 000		5 000 000
	Formation des acteurs promoteurs d'entreprises sur la stratégie entrepreneuriale, la comptabilité et la fiscalité des entreprises	8 000 000	3 000 000		2 500 000		2 500 000
Coût du projet 1		25 500 000	8 500 000	5 500 000	3 000 000	5 500 000	3 000 000
	Plaidoyers à l'endroit des IMF/PTF	3 000 000	1 000 000	500 000	500 000	500 000	500 000

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
Projet 2 : <i>Facilitation de l'accès aux facteurs de production et aux services financiers</i>	Formation des promoteurs d'entreprises sur les associations mutualistes de garantie de crédits	12 000 000	4 000 000		4 000 000	4 000 000	
	Encadrement des paysans et appui à la création des groupements	7 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Coût du projet 2		22 500 000	6 500 000	2 000 000	6 000 000	6 000 000	2 000 000
Coût total du programme 1		48 000 000	15 000 000	7 500 000	9 000 000	11 500 000	5 000 000
Programme 2 : Renforcement de l'attractivité de l'économie locale							
Projet 3 : <i>Désenclavement des zones de production</i>	Réhabilitation de la piste Gbeba-Bas - Tantchargou (16km)	571 000 000	171 300 000	285 500 000	114 200 000		
	Réhabilitation de la piste Nagbeni-Tchamignoti (14km)	495 500 000		148 650 000	247 750 000	99 100 000	
	Réhabilitation de la piste Barkoissi-Kerekete (15km)	538 000 000	268 000 000	160 800 000	109 200 000		
	Réhabilitation de la piste Galangashie-Namboessou (13km)	471 500 000		141 450 000	235 750 000	94 300 000	

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
	Réhabilitation de la piste Barkoissi-Ta monga (12km)	420 000 000	126 000 000	210 000 000	84 000 000		
Coût du projet 3		2 496 000 000	565 300 000	946 400 000	790 900 000	193 400 000	0
Projet 4 : Construction d'une maison des jeunes à Barkoissi	Identification et sécurisation juridique du site	3 000 000	1 500 000	1 500 000			
	Identification et sécurisation juridique du site	3 000 000	1 500 000	1 500 000			
	Etude d'impact environnemental	10 000 000	10 000 000				
	Recrutement de l'entreprise de construction	500 000	500 000				
	Travaux de construction d'une maison des jeunes à Barkoissi	65 000 000	15 000 000	40 000 000	10 000 000		
Coût du projet 4		78 500 000	12 000 000	1 500 000	15 000 000	40 000 000	10 000 000
Coût total du programme 2		2 574 500 000	577 300 000	947 900 000	805 900 000	233 400 000	10 000 000

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
AXE 2 : PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES							
<i>Programme 3 : Renforcement et développement des capacités des jeunes en entrepreneuriat</i>							
Projet 5 : Formation et accompagnement des jeunes en montage d'un plan d'affaire	Formation de 400 jeunes 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	
	Formation de 400 jeunes sur le processus de création d'entreprise au Togo	17 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000	
	Formation de 400 jeunes sur le montage d'un plan d'affaire et la recherche de financement	17 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000	
	Prime aux cinq (05) meilleurs business plan	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	
Coût du projet 5		75 000 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000	

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
Projet 6 : <i>Accompagnement des jeunes entrepreneurs locaux</i>	Identification et sélection des promoteurs d'entreprises en besoin de coaching	3 000 000	1 000 000		1 000 000		
	Coaching de 250 jeunes entrepreneurs locaux	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000		
	Suivi, appui et conseil aux bénéficiaires des prix de meilleur business plan	10 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000		
Coût du projet 6		28 000 000	6 000 000	5 000 000	6 000 000		
Coût total du programme 3		103 000 000	21 000 000	20 000 000	21 000 000		
Programme 4 : Amélioration de l'employabilité des actifs locaux							
Projet 7 : <i>Mise en place d'un centre incubateur</i>	Mise en place d'un partenariat avec des structures intervenant dans l'incubation aux entreprises	25 000 000	500 000	500 000	500 000		
	Formation de 250 jeunes diplômés sans emploi sur la recherche active d'emploi	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000		

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
	Sensibilisation des jeunes sur les métiers porteurs	75 000 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000		
Coût du projet 7		25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Projet 8 : <i>Développement des compétences des jeunes sans qualification ni formation</i>	Mise en place d'un partenariat avec les centres de formation et d'apprentissage	5 000 000	1 000 000	2 000 000		1 000 000	1 000 000
	Mise en place de la base de données des jeunes sans formation ni qualification	3 500 000	1 500 000	1 000 000		1 000 000	
	Placement de 250 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 projet 8		33 500 000	7 500 000	8 000 000	5 000 000	7 000 000	6 000 000
Coût total du programme 4		58 500 000	12 500 000	13 000 000	10 000 000	12 000 000	11 000 000

AXE 3 : VALORISATION DES RESSOURCES NATURELLES LOCALES

Programme 5 : Valorisation des potentialités locales

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
Projet 9 : <i>Promotion de l'entrepreneuriat agricole</i>	Sensibilisation de 300 jeunes sur l'entrepreneuriat agricole	5 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
	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 400 jeunes sur l'entrepreneuriat agricole	25 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Coût du projet 9		55 000 000	11 000 000				
Projet 10 : <i>Construction d'un barrage hydro-agricole à Galangashie</i>	Identification et sécurisation juridique du site	2 000 000	1 000 000	1 000 000			
	Etude d'impact environnemental	5 000 000	5 000 000				
	Recrutement de l'entreprise de construction	5 00 000	5 00 000				
	Travaux de construction du barrage hydro-agricole à Galangashie	90 000 000		30 000 000	50 000 000	10 000 000	
Coût du projet 10		97 500 000	6 500 000	31 000 000	50 000 000	10 000 000	0

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
Coût total du programme 5		152 500 000	28 500 000	53 000 000	72 000 000	32 000 000	22 000 000
Programme 6 : Promotion de l'entrepreneuriat culturel, touristique et artisanal							
	Cartographie des promoteurs d'entreprises culturelles	5 000 000	3 000 000		1 000 000		
Projet 11 : Appui à la création d'entreprises culturelles	Sensibilisation des 400 opérateurs économiques sur les enjeux économiques de la culture	7 500 000	2 500 000		2 500 000		
	Mise en place d'un partenariat avec le fonds d'aide à la culture	7 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	
Coût du projet 11		20 000 000	7 000 000	2 500 000	4 000 000	2 500 000	
Projet 12 : Identification aménagement et valorisation des sites touristiques	Mise en place d'une base de données des sites touristiques locaux	6 000 000	3 000 000	1 500 000		2 500 000	
	Formation des jeunes entrepreneurs sur l'économie sociale solidaire et les opportunités d'affaires	6 000 000		1 500 000		2 500 000	

PROGRAMMES/ PROJETS	ACTIVITES	COÛTS	ANNEES				
			2020	2021	2022	2023	2024
Coût du projet 12		12 000 000	3 000 000	4 500 000		4 500 000	
Projet 13 : <i>Promotion de l'artisanat local</i>	Formation de 500 jeunes sur les opportunités artisanales promotrices d'emplois	15 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
	Organisations des journées portes ouvertes annuelles (JPO) sur l'artisanat	10 000 000		5 000 000		5 000 000	
Coût du projet 13		25 000 000	3 000 000	8 000 000	3 000 000	8 000 000	3 000 000
Coût total du programme 6		57 000 000	13 000 000	15 000 000	7 000 000	15 000 000	7 000 000
COÛT TOTAL DU PLEJ		2 993 500 000	667 300 000	1 056 400 000	924 900 000	323 900 000	76 000 000
Suivi et évaluation		91 000 000	10 000 000	12 000 000	24 000 000	15 000 000	30 000 000

4.4 | Plan de financement

Le plan de financement présenté dans le tableau 11 ci-après montre que le coût de mise en œuvre du plan, sans le coût du suivi et de l'évaluation, s'élève à deux milliards neuf cent quatre-vingt-treize millions cinq cent mille (2 993 500 000) francs CFA. Le coût du suivi et de l'évaluation du PLEJ est chiffré à quatre-vingt-onze millions (91 000 000) 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 l'Oti 2, 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 11 : Schéma de financement

PROGRAMMES /ANNEES	2020	2021	2022	2023	2024	Total par programmes
P1	15 000 000	7 500 000	9 000 000	11 500 000	5 000 000	48 000 000
P2	577 300 000	947 900 000	805 900 000	233 400 000	10 000 000	2 574 500 000
P3	21 000 000	20 000 000	21 000 000	20 000 000	21 000 000	103 000 000
P4	12 500 000	13 000 000	10 000 000	12 000 000	11 000 000	58 500 000
P5	17 500 000	42 000 000	61 000 000	21 000 000	11 000 000	152 500 000
P6	13 000 000	15 000 000	7 000 000	15 000 000	7 000 000	57 000 000
TOTAL annuel PLEJ	656 300 000	1 045 400 000	913 900 000	312 900 000	65 000 000	2 993 500 000
Suivi et évaluation	10 000 000	12 000 000	24 000 000	15 000 000	30 000 000	91 000 000
TOTAL PLEJ						3 084 500 000

4.5 | Dispositif de mise en œuvre du PLEJ

L'exécution du PLEJ relève des compétences du maire. Toutefois, pour plus d'efficacité dans la mise en œuvre du PLEJ et dans le souci d'assurer une large adhésion communautaire aux actions publiques locales, il convient de mettre en place un dispositif institutionnel représentatif de tous les acteurs du développement communal.

En effet, 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 la mise en œuvre du PLEJ est fondé sur les principes de la participation, de la transparence, de la redevabilité et de l'inclusion sociale.

4.5.1 Cadre institutionnel de mise en œuvre

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

4.5.2 Composition et attributions des organes

4.5.2.1 Service planification de la mairie

Le service planification 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:

- la tranche annuelle du PLEJ ;
- les dossiers techniques et financiers ;
- rapport de mise en œuvre des tranches annuelles du plan ;
- la stratégie de communication sur le PLEJ.

4.5.2.2. Comité local de suivi participatif

Ce comité regroupe tous les acteurs locaux et partenaires techniques et financiers intervenant dans la commune. Il s'agit de représentants du conseil municipal, de l'administration communale, des OSC, de la chefferie traditionnelle, des 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.

Le comité local de suivi participatif est un cadre de concertation et de proposition pour la mise en œuvre du PLEJ. Il est chargé entre autres de la validation du rapport annuel de mise en œuvre 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'informations sur l'état de mise en œuvre du plan.

4.5.2.3 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 comme 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'ANP
- 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
- k) Le (la) chef (fe) service planification de mairie
- l) Le (la) directeur (trice) des affaires administratives et financières de la mairie
- m) Un(e) représentant(e) des OSC
- n) Un(e) représentant(e) des CVD
- o) 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 cantons composant la commune et de la prise en compte du genre.

4.6 | 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'intensification

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

4.7 | Dispositif de suivi et évaluation

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

Les attributions du comité de pilotage et de coordination de la mise en œuvre du PLEJ sont précédemment définies. Le comité de suivi participatif est chargé de valider les rapports annuels de mise en œuvre du PLEJ.

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) ;

- ❖ élaborer 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 faîtières 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.

4.8 | Analyse des capacités de mise en œuvre

La mise en œuvre du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes requiert des capacités techniques et de mobilisation des ressources financières pour sa mise en œuvre. Il s'agit d'analyser ces capacités, d'apprécier les compétences des acteurs de la mise en œuvre et de faire s'il y a des propositions devant permettre d'anticiper sur les éventuels obstacles susceptibles d'hypothéquer l'atteinte des objectifs du plan.

Au plan humain et technique, le personnel de l'administration communale est appelé à jouer un rôle important dans le processus de mise en œuvre du PLEJ à travers le montage des dossiers de projet, l'implémentation de la planification opérationnelle, l'élaboration des

requêtes pour la recherche de financement,...

Pour la commune de l'Oti 2, ce personnel se compose du secrétaire général et de huit agents d'appui. L'administration ne dispose pas à ce jour d'un organigramme fonctionnel avec une définition claire des attributions et fiches de poste. En terme quantitatif et qualitatif, l'effectif actuel du personnel de l'administration communal ne semble pas être en mesure de pouvoir faire face aux enjeux de développement d'une population communale qui dépasserait 55 192 âmes.

Pour une mise en œuvre efficace du PLEJ, il y a lieu de renforcer l'administration communale en personnel.

A cet effet, il faut un minimum d'un effectif supplémentaire composé d'un (01) gestionnaire de projet, d'un (01) sociologue, et d'un (01) économiste, d'un planificateur du développement local.

Pour ce qui concerne les ressources financières, il faut noter que les subventions, les dotations de l'Etat, les recettes fiscales, les dons et legs et les emprunts sont entre autres sources de financement du développement local. En matière de mobilisation de ressources internes, la commune est confrontée à de réels goulots d'étranglement. En effet, il apparaît que les potentialités fiscales de la commune sont relativement limitées du fait de l'état défectueux des infrastructures marchandes, du mauvais état des voies de communication et du très faible niveau d'organisation.

Le fonds d'appui aux collectivités territoriales (FACT) n'étant pas encore opérationnelle, il est très peu indiqué de fonder un grand espoir

sur les dotations conséquentes de l'Etat capables d'aider la commune à affronter les défis du PLEJ. Par ailleurs, l'option des emprunts est encore semée d'embûches et ne doit pas être conseillée aux collectivités territoriales dans le contexte actuel.

Il résulte de ce qui précède que les dons et legs restent les sources importantes pour la mobilisation des ressources pour le financement du PLEJ. Pour ce faire, la commune a besoin de l'appui de l'Union des Communes du Togo et de la Coalition nationale pour l'emploi des jeunes dans le domaine entre autres de la recherche de partenaires tant au niveau national qu'international.

En définitif, l'on peut constater qu'en l'état actuel, les capacités techniques, humaines et financières internes de la commune ne semblent pas être à la hauteur pour permettre seules une mise en œuvre efficace du PLEJ.



CONCLUSION

Le processus d'élaboration du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes de la commune de l'Oti 2 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 de 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 dans la commune de l'Oti 2, 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 l'Oti 2 pour lutter contre le chômage des jeunes. La commune de l'Oti 2 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 l'Oti 2, 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 l'Oti 2, 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 (PLEJ).

GALERIE





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



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

