



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

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

COALITION NATIONALE POUR
L'EMPLOI DES JEUNES



PLAN LOCAL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES : RAPPORT DU DIAGNOSTIC SOCIO-ECONOMIQUE

VILLE DE TSEVIÉ



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

Tsévié, le 28 mai 2019

SOMMAIRE

Sigles et acronymes	4
INTRODUCTION	6
DEMARCHE METHODOLOGIQUE	7
CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES	11
1.1 Aperçu sur l'identité géographique	11
1.2. Evolution de la population	11
1.3. Structure de la population	13
LE CADRE ECONOMIQUE ET LE MARCHÉ LOCAL DU TRAVAIL	16
2.1 Caractéristiques des activités génératrices de revenu (AGR)	16
2.2 Les acteurs du marché local du travail et leur rôle	22
2.3 Perception des jeunes sur le chômage : causes, rôle de l'Etat et solutions	31
2.4. Aperçu sur le bassin des emplois	33
CONCLUSION	35

1

2

SIGLES ET ACRONYMES

Abréviations acronymes et sigles

Définition

AGET	Association des Grandes Entreprises du Togo (AGET)
AGR	Activités génératrices de revenus
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
CDQ	Comités de développement de quartiers
CNEJ	Coalition nationale pour l'emploi des jeunes
FFOM	Forces, faiblesses, opportunités et menaces
GIZ	Coopération allemande de développement / Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
IMF	Institutions de microfinance
INSEED	Institut national de statistiques et des études économiques et démographiques
JPO	Journées portes ouvertes
ONG	Organisation non-gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
PDC	Plan de développement communal
PLEJ	Plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes

PND	Plan national de développement
ProDRA	Programme pour le développement rural et l'agriculture au Togo
ProFoPEJ	Programme de formation professionnelle pour l'emploi des Jeunes
PTF	Partenaire technique et financier
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
SDQ	Sujet - dimension - qualité
SE	Suivi – évaluation
SNU	Système des Nations Unies
UA	Union Africaine

INTRODUCTION

Les collectivités territoriales togolaises sont confrontées à la double question sociale et économique sur leur territoire. Leur proximité géographique fait d'elles les premières interlocutrices publiques des populations, notamment les jeunes. Elles sont régulièrement sollicitées par ces jeunes pour répondre à leurs problèmes d'accès à la formation, à l'emploi et aux services sociaux de base. La mise en œuvre des politiques locales de promotion de l'emploi dans le cadre de la décentralisation au Togo s'avère non seulement très importante pour le succès des politiques et stratégies nationales de l'emploi, mais également pour le renforcement du processus de la décentralisation. Ainsi, les autorités locales ont un important rôle à jouer dans la conception et la mise en œuvre des 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 coordination 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, de fonder un foyer, une famille, d'accéder au logement, de parvenir à 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 pour la première fois au Togo, le présent processus visant à doter la ville Tsévié 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 ;
- adopter le chronogramme de la mission ;
- fixer d'un commun accord la date de l'atelier de lancement ;
- échanger et s'accorder sur les attributions, la composition et la mise en place du comité de pilotage du processus ;
- discuter d'autres sujets devant contribuer à un heureux aboutissement du processus.

Photos 1 et 2 : Réunion de prise de contact et de cadrage méthodologique



(i) La revue documentaire a consisté en la collecte des données et informations relatives à la situation économique, sociale et culturelle de la commune de

(ii) Tsévié, des documents de planification tant du secteur de l'emploi que des autres secteurs et des documents traitant de la problématique de l'emploi des jeunes au niveau de la sous-région ouest africaine.

(lii) L'analyse de ces données a été faite sur la base d'une grille élaborée à cet effet.

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

Photo 3 : Dialogue social avec les jeunes de la commune de Tsévié



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

L'élaboration du guide d'entretien, le traitement et l'analyse des données et informations ont été réalisés avec le logiciel SPHINX

PLUS2. La triangulation des données, la triangulation des sources et la triangulation de la méthode ont été utilisées pour servir de barrière de sécurité devant renforcer la crédibilité et la fiabilité des résultats. En matière d'administration des questionnaires, la séquence des questions a été soigneusement établie : les questions plus faciles précédant celles plus difficiles, et les questions plus impersonnelles avant celles plus intimes. Le guide a comporté des questions qui exigent à la fois des réponses quantitatives et qualitatives. La méthode d'analyse a été axée entre autres sur l'analyse de contenu.

La question de l'emploi des jeunes amène à s'interroger sur la notion du concept même de « jeune ». Les institutions, les pays, les sociétés, les experts des différents domaines ne s'accordent pas sur les critères de définition de jeunes et la signification de la jeunesse. En effet, la signification de la jeunesse et la manière dont la société la considère, varie dans le temps, l'espace et les sociétés. Pour les pays en développement et plus particulièrement les pays africains, les jeunes représentent un défi persistant étant donné les réalités socio-économiques et politiques dans lesquels ils sont définis et caractérisés dans le cadre de la

formulation et de la conception des politiques.

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

CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES

1.1 Aperçu sur l'identité géographique

Située entre 6°23 et 6°27 de latitude Nord et 1°11 et 1°14 degré de longitude Est, Tsévié est le chef-lieu de la Région Maritime et de la préfecture de Zio. Elle occupe une superficie d'environ 25 km² et est localisée à 35 km de Lomé, la capitale du Togo.

Tsévié est une ville carrefour de plusieurs axes routiers dont la Nationale N°1 (route internationale Lomé- Cinkasse), la nationale no4 (route Tsévié-Tabligbo), la route Tsévié-Kévé-Djolo-Ghana, la route Tsévié-Dalavé et la route Tsévié-Gapé-Centre.

Son relief est marqué par un plateau continental d'altitudes variant entre 10 et 15 m et légèrement incliné vers

le Sud appelé : « plateau de Tsévié ». Tsévié est située entre les cours d'eau Zio à l'Ouest et Lili à l'Est. Elle jouit d'un climat tropical guinéen caractérisé par la succession de quatre saisons au cours de l'année, une pluviométrie qui varie entre 1000mm et 1200mm d'eau par an et une température moyenne annuelle de 27,6°C.

En 2010, la population de Tsévié s'élevait à 54 474 habitants. C'est une population multi-ethnique composée des Ewé, des Mina, des Guins, des Adja, Kabyè, Moba, Tchokossi, Losso, Bassar, Fon, Ana, Agnanga, Gourma, Yorouba, Zerma, Haoussa, etc

1.2. Evolution de la population

Comme l'indique la figure ci-après, la population de Tsévié est passée de 20 325 habitants au recensement de 1981 pour atteindre 54 474 habitants au recensement de 2010. Selon les estimations de l'institut national de la statistique et des études économiques et démographiques, Tsévié compterait 56 165

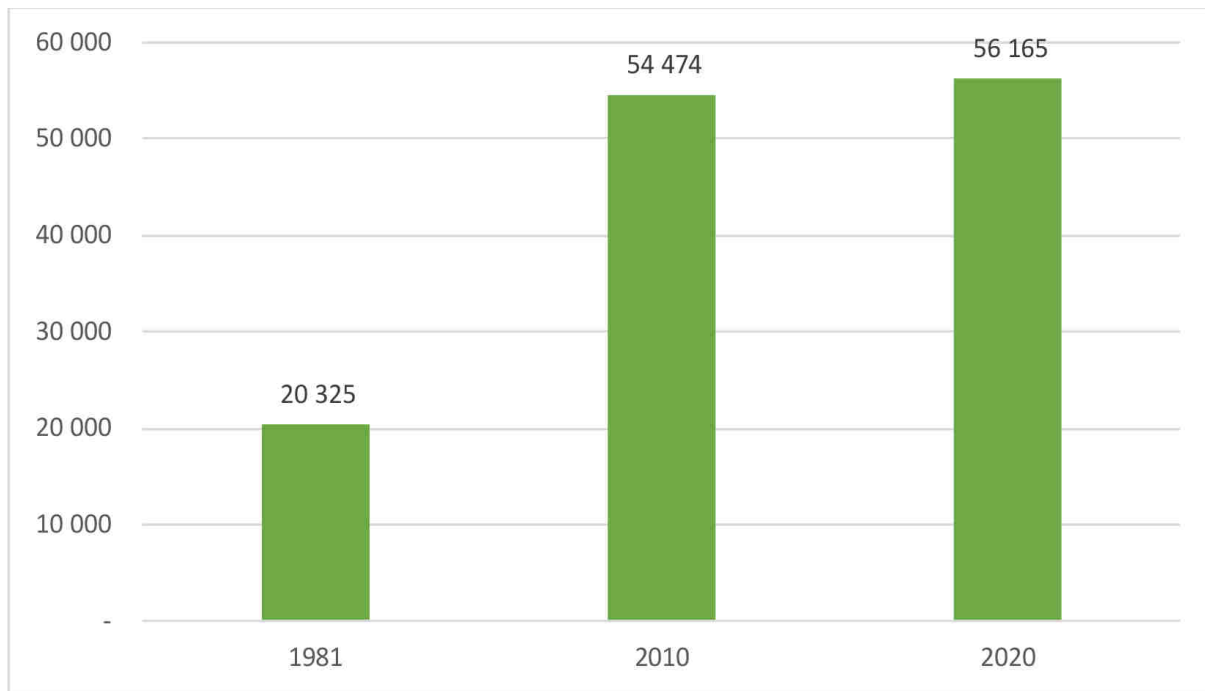
habitants en 2020.

Cette évolution traduit une croissance démographique annuelle relativement faible qui s'élève à 0,2% contre une moyenne nationale qui est de 2,4%. Ce faible taux s'expliquerait essentiellement par (i) le solde migratoire négatif de

la ville, (ii) le fort attrait que Lomé exerce sur les jeunes de Tsévié, (iii) l'amélioration des conditions de

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

Figure 1 : Evolution de la population de Tsévié de 1981 à 2020



Source : Réalisé à partir des données de l'INSEED

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

active dépasse celui de la création d'offre d'emplois, l'on assiste à une augmentation rapide du taux de chômage. Sur la base de cette hypothèse, l'on peut considérer que la croissance démographique annuelle actuelle constitue pour le moyen terme un atout pour l'économie de la ville de Tsévié.

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 bénéfices d'une forte croissance démographique se conçoivent aussi sur le long terme. En effet, à court terme, un plus

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

1.3. Structure de la population

La population de Tsévié se caractérise essentiellement par son extrême jeunesse et la supériorité numérique des femmes.

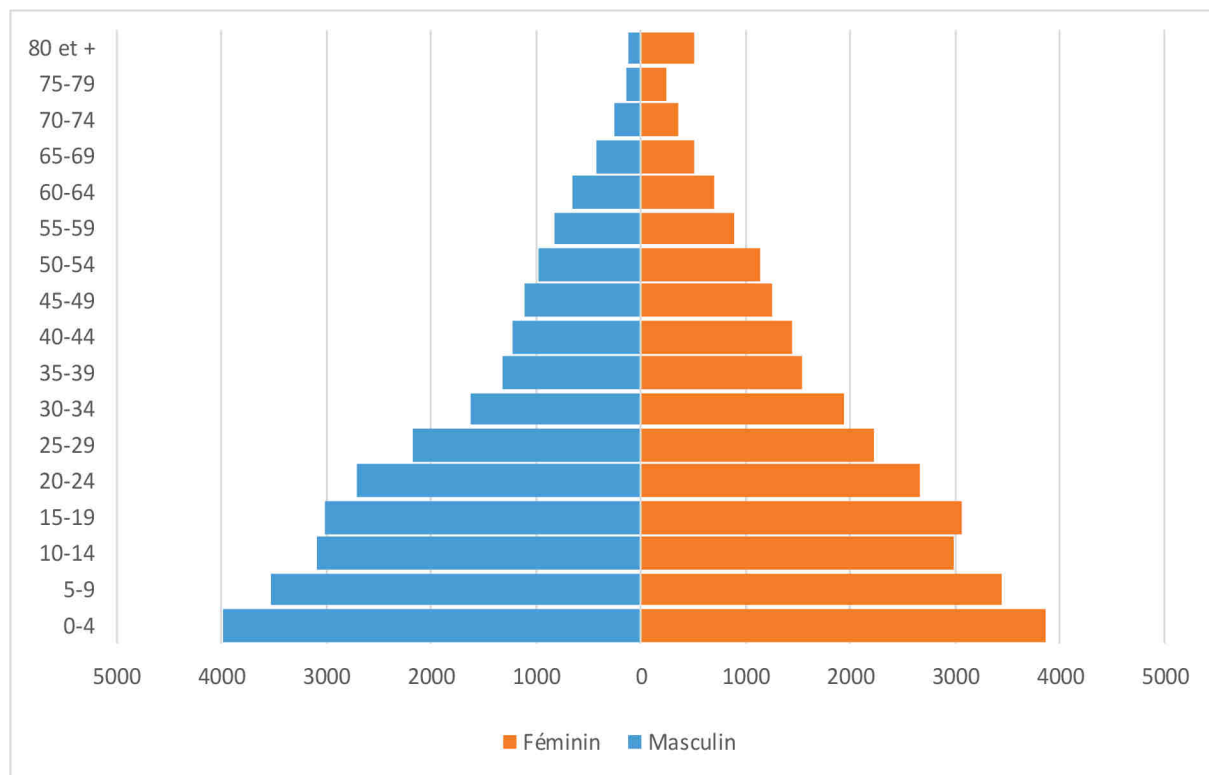
La proportion des jeunes âgés de 15 à 35 ans s'élevait en 2010 à un peu plus de 9 491 soit environ 14,42% de la population totale. La population âgée de moins de 20 ans représente 48,06% de la population totale dont 23,94% de sexe masculin et 24,12% de sexe féminin. Pour l'ensemble, les femmes représentent près de 53% de la population totale.

Le ratio de dépendance démographique est défini comme le rapport entre la population âgée de moins de 18 ans et de plus de 65 ans (les tranches d'âges les moins suscep-

tibles de contribuer économiquement à leur ménage) et la population d'âge compris entre 18 et 64 ans. En 2010, ce ratio était de 1,14.

En 2020, comme l'indique la figure 2 ci-après, la proportion des jeunes de 15 à 35 ans atteindra 19 452 soit un peu plus de 34,63% de la population totale. Comme l'on peut le constater la tranche jeune de 15 à 35 ans enregistre une croissance annuelle très élevée par rapport à la croissance de l'ensemble de la population. Le ratio de dépendance démographique s'élève quant à lui 1,24. Les jeunes de moins de 20 ans représentent en 2020 près de 48,07%.

Figure 2 : Pyramide des âges de la ville de Tsévié 2020

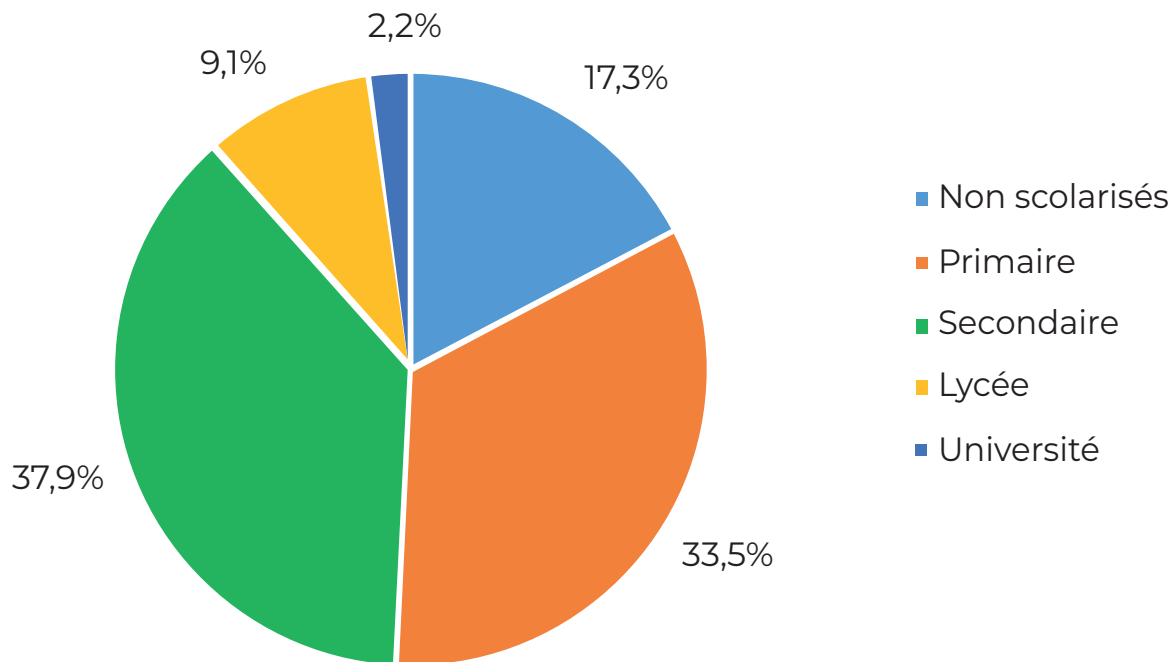


Source : Réalisée à partir des projections de l'INSEED

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

Cette proportion est respectivement de 17,3% ; 33,5% ; 37,9% et 9,1% pour les non scolarisés, le niveau primaire, le niveau secondaire I et le niveau secondaire II.

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



Source : ANPE : Enquête sectorielle 2017

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

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

LE CADRE ECONOMIQUE ET LE MARCHE LOCAL DU TRAVAIL

2.1 Caractéristiques des activités génératrices de revenu (AGR).

Les activités génératrices de revenu de Tsévié sont caractérisées par :

a) leur faible capacité à recruter :

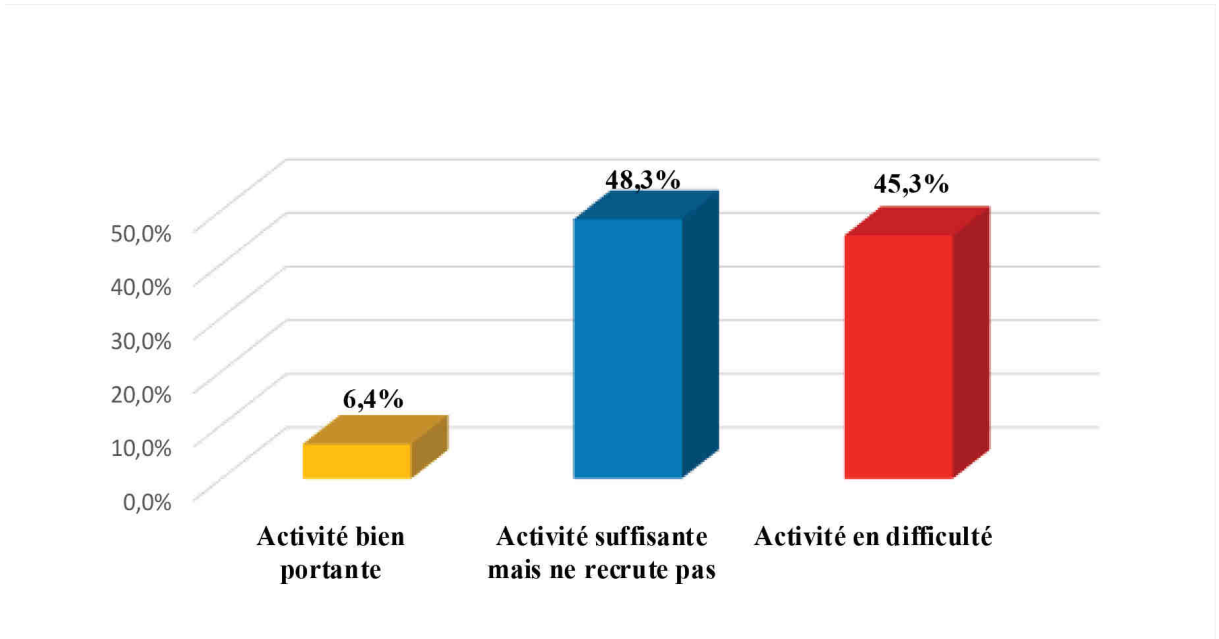
Comme l'indique la figure 4 ci-après, seules 6,4% des activités génératrices de revenu à Tsévié sont des activités bien portantes c'est-à-dire « permettant à leurs promoteurs de bien vivre durant l'année et pour laquelle le ou la promoteur (trice) peut être amené (e) à recruter ». La proportion des activités en difficulté est de 45,3%. Il s'agit en effet des activités qui « ne peuvent pas permettre à une personne qui l'exerce de pouvoir bien vivre et de pouvoir recruter ».

Par ailleurs, 48,3% des activités sont qualifiées d'activités suffisantes, c'est-à-dire des activités jugées suffisantes pour « permettre au promoteur de pouvoir vivre toute

l'année, mais qui ne permet cependant pas de recruter ».

Il ressort de ce qui précède que 93,6% des activités relèvent du pur auto-emploi. En conséquence, leur contribution à la réduction du chômage est très faible. Cette situation dénote la prépondérance de l'entrepreneuriat de nécessité ou de subsistance dans l'économie locale. Or contrairement à un entrepreneuriat de croissance et d'innovation, l'entrepreneuriat de subsistance ou de nécessité n'est pas générateur d'emplois pérennes et n'est donc pas un véritable moteur de développement économique social.

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



Source : ANPE : Enquête sectorielle 2017

b) leur caractère essentiellement informel

Selon les sources de l'ANPE (Enquête sectorielle 2017), 88,6% des activités génératrices de revenu ne

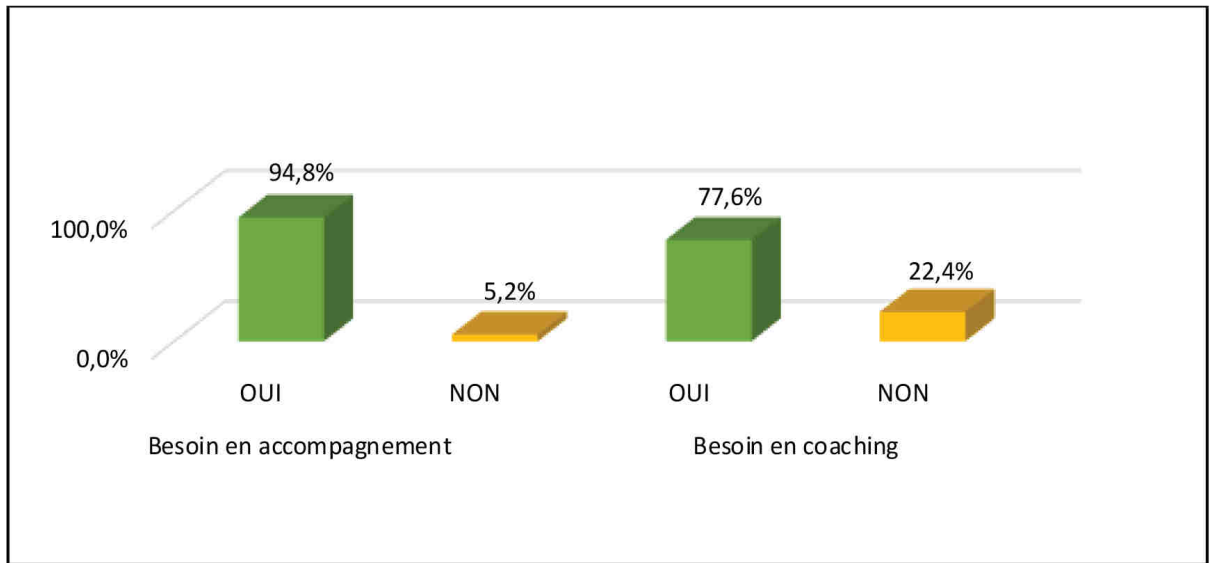
sont pas déclarées à l'administration fiscale.

c) leurs besoins importants en accompagnement et en coaching

La figure 5 suivante, illustre que près de 95% des activités génératrices de revenu ont un besoin en

accompagnement et 77,6% en coaching.

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



Source : ANPE : Enquête sectorielle 2017

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

- (i) à l'accès limité à des sources de crédit formelles, et plus généralement, coût du capital trop élevé. Le problème se pose surtout pour la création d'activité, peu soutenue par les institutions de microfinance (IMF). Les accès au crédit informel sont souvent coûteux (crédit-fournisseur), risqués ou limités dans leurs montants (tontines, associations d'épargne et de crédit) ;
- (ii) à la gestion difficile du capital : ceci est dû au manque de séparation des comptes entre le

ménage et l'activité. La résultante de cette situation est que les chocs financiers familiaux (maladie, inscription à l'école ou pour une formation, funérailles, ...) se répercutent négativement sur le budget de l'activité. Cela pénalise le réinvestissement des profits dans l'activité et le fonds de roulement ;

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

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

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

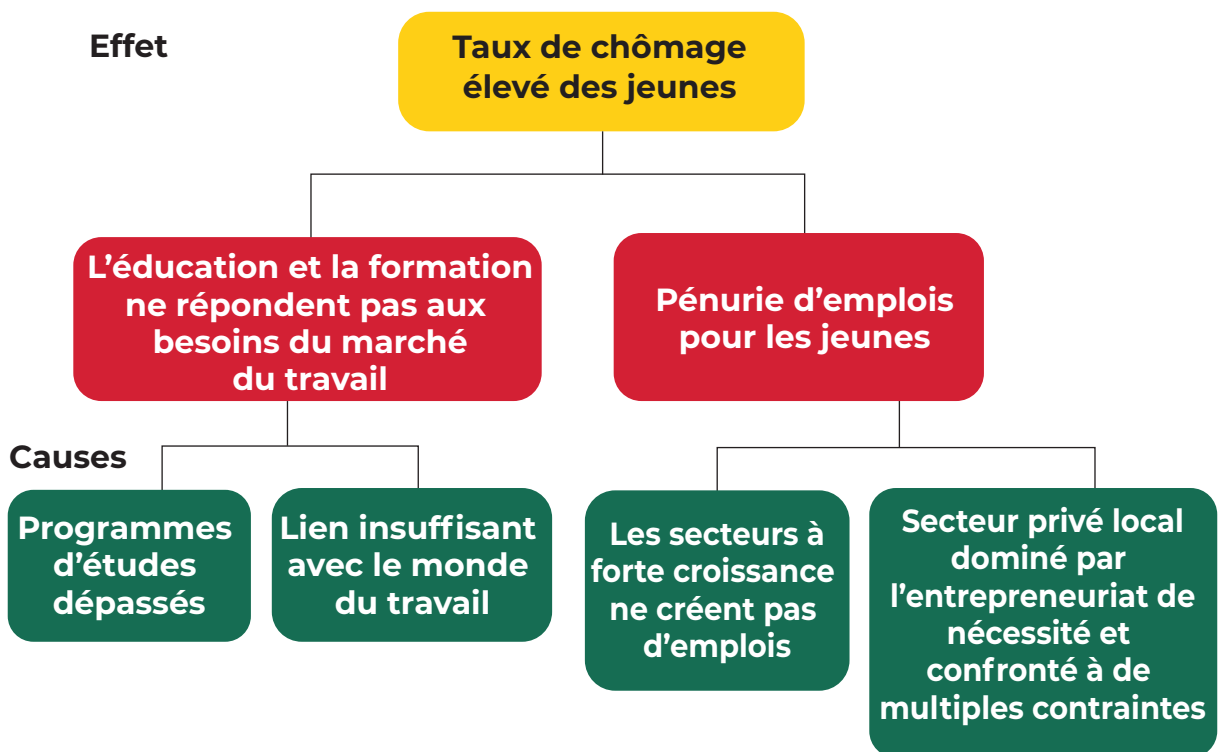
(vi) Au manque des compétences managériales et financières pour

gérer le développement de l'activité ;

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

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

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



Le chômage des jeunes peut être apprécié à l'une 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 qui sont à l'origine de la pénurie d'emploi laisse croire

que le taux de chômage des jeunes serait très élevé à Tsévié.

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

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

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

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Présence de nombreuses institutions financières ; • Forte proportion des activités commerciales ; • Existence de centres régionaux d'artisanat ; • Existence des ONG et associations œuvrant pour le renforcement de l'employabilité des jeunes ; • Existence au niveau local des services déconcentrés des institutions de pilotage de l'emploi ; • Engagement de la Mairie dans la réduction du chômage des jeunes ; • Existence de beaucoup de projets financés par les PTF et pilotés par la Mairie qui génèrent des emplois ; • Existence d'une pratique de la Mairie visant à renforcer l'employabilité des jeunes à travers des stages. 	<ul style="list-style-type: none"> • Economie locale marquée par la forte domination de l'entrepreneuriat de subsistance ; • Faible employabilité des jeunes due à l'inadéquation emploi-formation ; • Absence d'un cadre de concertation sur l'emploi ; • Exode rural : la population, surtout les jeunes quittent les villages de la préfecture pour venir s'installer à Tsévié à la recherche du mieux-être ; • Artisanat très peu apte pour servir de fer de lance de l'essor industriel local ; • Inexistence de mécanisme d'accompagnement des artisans après leur formation ; • Environnement local des affaires marqué par de nombreuses contraintes.

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 ; • Existence au niveau national de plusieurs programmes et fonds intervenant dans la promotion de l'emploi pour les jeunes ; • Présence préfectorale des bureaux des programmes des Partenaires techniques et financiers de la coopération bilatérale qui accompagnent l'entrepreneuriat vert et la formation professionnelle des jeunes (ProDRA et ProFoPEJ de la GIZ) ; • Présence d'unités industrielles de transformation d'ananas et plastique dans la commune de Zio 1. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dégradation des conditions de vie socio-économiques des milieux ruraux environnants ; • Lenteur des réformes visant à établir l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi ; • Répercussions négatives émanant des insuffisances de certains programmes nationaux œuvrant pour l'emploi des jeunes ; • Troubles socio-politiques.

2.2 Les acteurs du marché local du travail et leur rôle

Le marché local du travail est caractérisé par l'intervention de plusieurs acteurs aux rôles complémentaires. En conséquence, le processus d'élaboration et de mise

en œuvre du plan local pour la promotion de l'emploi des jeunes doit se fonder sur une approche inclusive, multi-actrice et participative. Pour ce faire, il y a lieu

d'identifier ces acteurs locaux de la problématique de l'emploi et définir leur rôle respectif. Il s'agit des collectivités territoriales, des services déconcentrés de l'Etat, du secteur privé local, des organisations de la société civile, ainsi que les autres partenaires locaux au développement.

Concernant les services déconcentrés de l'Etat, pour les besoins de l'analyse on distingue quatre (4) catégories : les services déconcentrés de l'emploi (antenne locale de l'ANPE, de l'ANVT, d'ANADEB,...), les

services déconcentrés de l'artisanat et de la formation professionnelle, les services déconcentrés du travail (direction préfectorale du travail), et les autres services déconcentrés de l'Etat. La matrice ci-après définit les principaux rôles de chacun de ces acteurs locaux dans la promotion de l'emploi au niveau local. Les grands axes stratégiques de promotion de l'emploi retenus dans cette matrice sont la transposition à l'échelle locale des principaux objectifs stratégiques des politiques nationales de l'emploi.

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

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 micro, petites et 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; * Identifier les besoins de 	<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
			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 locaux et une mobilisation accrue pour l'atteinte des objectifs. 	<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; * Accompagner et faciliter les actions visant à améliorer l'employabilité des actifs locaux sur la base de 	<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
			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 les obstacles à l'investissement local, au développement des entreprises et à la création d'emploi * S'inscrire dans la dynamique de développement 	<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 	<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 	<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 ;

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>local en accordant une grande importance à l'emploi local ;</p>	<p>des relations de partenariats avec les autres acteurs locaux ;</p> <ul style="list-style-type: none"> * Soutenir la création de nouvelles activités créatrices d'emploi. 	<p>l'employabilité des actifs en facilitant leur accès aux formations en entreprises et à l'apprentissage;</p> <ul style="list-style-type: none"> * Promouvoir la formation continue en entreprise pour améliorer les compétences des travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> * Promouvoir le travail décent à travers le respect de la législation du travail, ainsi que la promotion de l'investissement intensif et d'un management rigoureux des entreprises..
Services décentralisés de l'emploi et de la formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> * Apporter une assistance technique pour une meilleure prise en charge des questions locales d'emploi dans les politiques économiques et sociales locales ; 	<ul style="list-style-type: none"> * Accompagner l'administration décentralisée dans l'organisation et le financement des initiatives locales à l'aide 	<ul style="list-style-type: none"> * Accompagner l'identification des besoins de formation au niveau local ; * Appuyer les actions locales d'amélioration 	<ul style="list-style-type: none"> * Organiser, renforcer et élargir les systèmes d'intermédiation et d'information sur le marché du travail permettant de satisfaire le 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"> * 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. 	<ul style="list-style-type: none"> notamment du dispositif national de promotion de l'emploi; * Appuyer orienter les actions locales de formation à l'aide du dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage existant au niveau national. 	<ul style="list-style-type: none"> de l'employabilité à l'aide des instruments techniques et financiers prévus en la matière; * 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 local ; * Servir de relais entre la collectivité locale et le niveau national en matière d'information sur le marché du travail.
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 			<ul style="list-style-type: none"> * Veiller à une bonne application de la législation du travail 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
	et santé au travail, dialogue social, etc.) dans les politiques locales.			<ul style="list-style-type: none"> * 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	* Assurer un appui technique au processus d'élaboration et de mise en œuvre de politique locale de l'emploi pour une meilleure prise en compte des préoccupations des autres secteurs de développement.	* Accompagner l'administration décentralisée pour la promotion des activités créatrices d'emploi dans les domaines de compétence respectifs.	<ul style="list-style-type: none"> * Accompagner les acteurs locaux dans le renforcement des capacités humaines dans les domaines de compétence respectifs. * Aider à la prise en compte des préoccupations locales en matière de travail décent dans les autres politiques sectorielles. 	<ul style="list-style-type: none"> * Promouvoir le dialogue social ; * Informer/sensibiliser les acteurs locaux sur la législation du travail, les risques professionnels et le dialogue social.

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 promeuve 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.

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 décon-

centrés de l'Etat doivent accompagner les initiatives locales dans leurs domaines de compétences respectifs.

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

Par ailleurs, il faut noter que dans le cadre de la mise en œuvre du ProFoPEJ, il est mis en place un cadre de concertation dénommé le Comité de Suivi de la Formation et de l'Insertion Professionnel-Zio (CoSFIP-ZIO). Les travaux de ce comité ont permis entre autres l'organisation de la première édition des journées de l'emploi à Tsévié du 22 au 25 septembre 2015. La tenue de ces journées est également le fruit de la coopération entre le ProFoPEJ/GIZ et l'ANPE-Tsévié. Ces journées ont été entre autres, l'occasion pour les jeunes de s'informer des différentes activités et opportunités qu'offrent les structures publiques, parapubliques et privées en matière de l'auto emploi et de l'emploi salarié.

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

Toutes les personnes interviewées dans le cadre de la collecte de données ont reconnu la réalité voire la gravité du chômage des jeunes à Tsévié. Selon ces personnes, la situation créée par le chômage des jeunes est inquiétante car elle favorise le développement de la délinquance et remet en cause la cohésion sociale. Selon les jeunes rencontrés, le chômage élevé s'explique par : (i) l'inadéquation du système éducatif, qui selon eux ne

répond pas aux exigences du marché de l'emploi, (ii) l'insuffisance d'accompagnement aux initiatives privées, (iii) l'insuffisance d'information sur les opportunités d'emploi et (iv) l'accès difficile aux crédits bancaires.

Plusieurs ont eu à tenir ou à renchérir les propos suivants : « La formation des universités n'est que de la pure théorie alors que les entreprises exigent un minimum de

pratique, ce qui demande de l'expérience». Les institutions de la promotion de l'emploi des jeunes sont très peu connues par ces derniers. Au test de connaissance des institutions de promotion d'emploi des jeunes, il ressort que la plupart des jeunes ne connaissent aucune de ces institutions. Une part importante de jeunes reconnaît sa responsabilité dans la situation de chômage en raison de son manque d'initiative privée.

Près de 80% des jeunes interviewés estiment en outre que le principe d'égalité de tous devant l'accès à l'emploi n'est pas respecté. Selon eux, on enregistre souvent des cas où l'accès à l'emploi est influencé par des considérations politiques ou/et ethniques.

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

Cependant, tous les jeunes interrogés s'accordent sur la responsabilité de l'Etat, qui, selon eux, s'est peu engagé dans la résolution du problème.

Néanmoins, ils estiment qu'il y a malgré tout une certaine volonté politique réelle de régler le problème de l'emploi des jeunes, volonté qui se traduit à travers de nombreux programmes de promotion de l'emploi des jeunes et des concours de la fonction publique dans certains départements ministériels (Justice, Santé, Agriculture). Dans l'ensemble les jeunes trouvent que ces programmes n'arrivent pas à résorber le chômage compte tenu des insuffisances qui les caractérisent. A propos de l'ANVT par exemple, les jeunes estiment que ce programme encourage l'éviction de l'emploi et n'apporte qu'une solution temporaire au problème du chômage des jeunes.

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

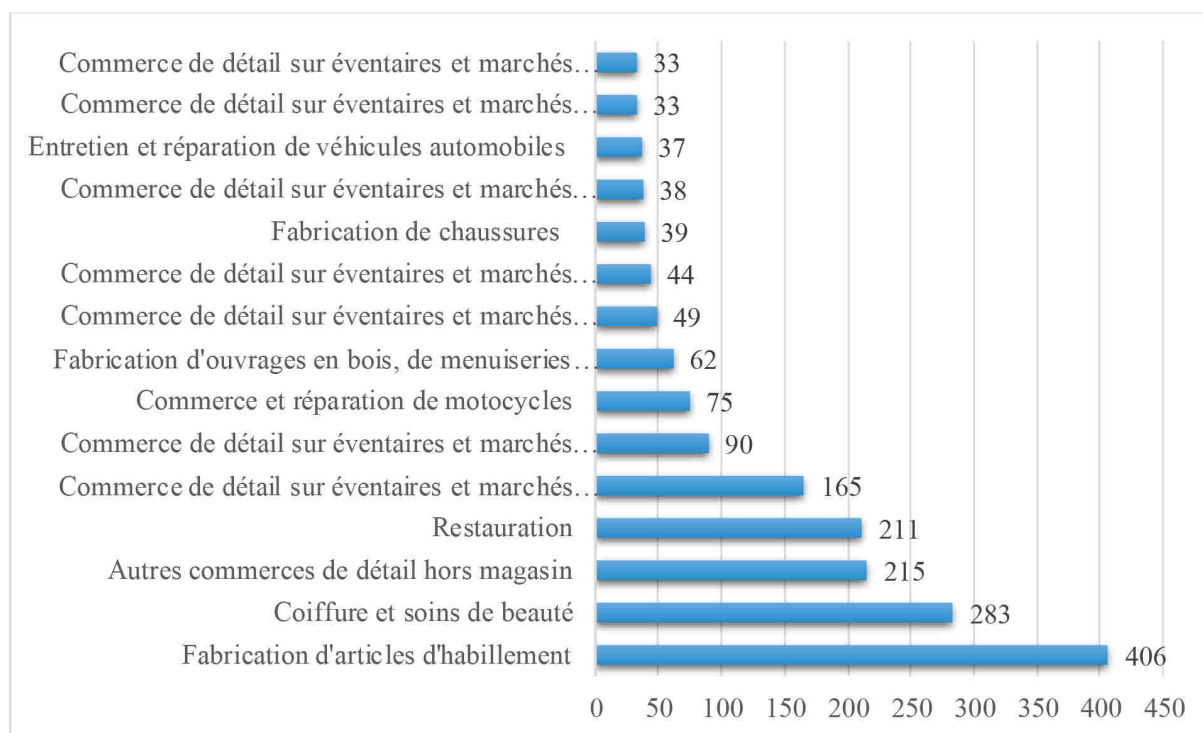
2.4. Aperçu sur le bassin des emplois

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

du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

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

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



Source : ANPE : Enquête sectorielle 2017

Selon cette même source, parmi les activités bien portantes, 37,6% proviennent des activités de fabrication. Cette proportion est de 22,8% et 7,3% respectivement pour les activités commerciales et les autres activités. Pour les activités en difficulté, 36,4% relèvent des activités commerciales et 30,9% concernent les activités de fabrication. Ainsi, les activités de fabrication apparaissent comme les activités potentiellement les mieux productrices d'emplois.

Par ailleurs, l'on note à travers la figure 7 que la restauration (restauration et hôtellerie), occupe le 4ème rang des 15 premières activités. La position géographique de Tsévié (ville carrefour, sa localisation à seulement 35 km de Lomé la capitale du Togo), la qualité de la voie Lomé-Tsévié, les aménités du cadre de vie qu'offre Tsévié, la tendance à la saturation des infrastructures hôtelières à Lomé et les impératifs de l'aménagement du territoire font de l'hôtellerie et de la restauration, un domaine d'activités

porteur d'avenir en matière de l'emploi d'opportunités d'affaire et de développement de l'économie locale.

La carte de potentialités d'emploi des jeunes et des femmes dans la préfecture de Zio révèle que les créneaux et activités porteurs dans cette préfecture sont essentiellement la production végétale (maïs, manioc, igname et palmier à huile,...), le riz et le maraîchage et la production animale (volaille). En outre, sur le plan touristique, la même source identifie de nombreux sites touristiques (forêt sacrée Lili, mare de crocodiles à Gapé centre, forêt de Bayimé, Nolikpédji, forêt d'Eto, puit naturel de Bégbé,...).

Il apparaît que Tsévié demeure le chef-lieu d'une préfecture riche en potentialités et créneaux porteurs d'emploi. L'agriculture, le tourisme et la culture constituent des sources potentielles d'opportunités d'affaires et d'emploi pour Tsévié.

Conclusion

Au total, il ressort du diagnostic que le chômage des jeunes est une réalité à Tsévié. 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, Tsévié dispose des atouts et potentialités pour faire face à la problématique du chômage des jeunes. Toutefois, un certain nombre de défis reste à relever. Il s'agit

essentiellement : (i) de l'amélioration de l'environnement local des affaires, (ii) du développement de la culture entrepreneuriale, (iii) du renforcement de l'employabilité des jeunes, (iv) de la mise en place de cadre de concertation entre les acteurs de l'emploi, (v) de la transformation structurelle de l'économie locale à travers l'accompagnement et l'appui aux promoteurs d'entreprises en vue de faire d'eux des entreprises innovantes créatrices d'emplois décents et durable et (vi) de la valorisation des ressources naturelles et mise en valeur des potentialités locale.



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT A
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.tg@gmail.com



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



