

---

**Work4Youth Publication Series No. 5**

# Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République Togolaise

**Koko Siaka Koné**

**Bureau International du Travail  
Genève**

Octobre 2013

---

Copyright © International Labour Organization 2014  
First published 2013

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to the Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). The International Labour Office welcomes such applications

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

---

*ILO Cataloguing in Publication Data*

Koné, Koko, Siaka

Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République Togolaise / Koko Siaka Koné; Bureau International du Travail. – Genève: BIT, 2013

Work4Youth publication series; No.5

Bureau International du Travail

emploi des jeunes / chômage des jeunes / transition de l'école vers la vie active / jeune / travailleur masculin / travailleuse / jeune travailleur / recherche de travail / collecte de données / enquête / méthodologie / République Togolaise

13.01.3

Conception de la couverture: Creative Cow

ISSN 2309-6780 (imprimé)

ISSN 2309-6799 (web pdf)

---

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)  
Visit our website: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

## Préface

La jeunesse est une période cruciale de la vie où chacun commence à réaliser ses aspirations en envisageant l'indépendance économique et la possibilité de trouver une place dans la société. La crise mondiale de l'emploi a exacerbé la vulnérabilité des jeunes en termes de: i) hausse du chômage, ii) baisse de la qualité des emplois pour ceux qui trouvent du travail, iii) accroissement des inégalités du marché du travail entre les différents groupes de jeunes, iv) transition de l'école vers la vie active de plus en plus longue et précaire, et v) éloignement du marché du travail.

En Juin 2012, la Conférence Internationale du Travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) a décidé de prendre des mesures urgentes pour lutter contre la crise sans précédent de l'emploi des jeunes, grâce à une approche à plusieurs volets axée sur la croissance pro-emploi et la création d'emplois décents. La résolution « La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action » contient un ensemble de conclusions qui constituent un modèle pour l'élaboration de stratégies nationales pour l'emploi des jeunes.<sup>1</sup> Elle appelle à une plus grande cohérence des politiques et actions sur l'emploi des jeunes au sein du système multilatéral. En parallèle, le Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a désigné la jeunesse comme l'un des cinq impératifs générationnels à traiter par la mobilisation de toutes les ressources humaines, financières et politiques dont disposent les Nations Unies. Dans le cadre de ce programme, les Nations Unies ont élaboré un plan d'action pour la Jeunesse, avec l'emploi des jeunes comme l'une des principales priorités, afin de renforcer les programmes sur la jeunesse à travers tout le système des Nations Unies.

L'OIT aide les gouvernements et les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de réponses intégrées aux politiques de l'emploi. Dans le cadre de ce travail, l'OIT cherche à renforcer la capacité des institutions nationales et locales à entreprendre une analyse fondée sur des preuves, qui alimente le dialogue social et le processus de décision politique. Pour aider les États membres à construire une base de connaissances sur l'emploi des jeunes, l'OIT a conçu « l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active » (ETVA). Le présent rapport, qui analyse les résultats de l'enquête en République Togolaise, est le produit d'un partenariat entre l'OIT et la Fondation MasterCard. Le projet « Work4Youth » implique une collaboration avec des partenaires statisticiens et des décideurs politiques dans 28 pays à revenus faibles ou intermédiaires, pour entreprendre les ETVA et aider les gouvernements et les partenaires sociaux dans l'utilisation des données pour la conception et la mise en œuvre de politiques efficaces.

Ce n'est pas facile d'être une jeune personne dans le marché du travail d'aujourd'hui. L'espoir est que la communauté internationale, sous la direction du système des Nations Unies, avec l'engagement des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs, et grâce à la participation active des donateurs comme la Fondation MasterCard, puisse fournir l'assistance efficace nécessaire aux jeunes femmes et hommes pour prendre un bon départ dans le monde du travail. Si nous pouvons réaliser cela correctement, l'incidence sera positive sur la réussite professionnelle et personnelle des jeunes dans toutes les futures étapes de leur vie.

Azita Berar Awad  
Directrice  
Département des Politiques de l'Emploi

François Murangira  
Directeur  
Bureau de Pays et Equipe de Support pour  
le Travail Décent

<sup>1</sup> Le texte complet de la Résolution de 2012 « La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action » peut être trouvé sur le site web du BIT à l'adresse suivante:  
[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS\\_187079/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187079/lang--fr/index.htm)



## Table des matières

	<i>Page</i>
Préface .....	iii
Table des matières .....	v
Remerciements .....	xi
1. Introduction et principales conclusions .....	1
1.1 Vue d'ensemble .....	1
1.2 Structure du rapport .....	1
1.3 Principaux résultats .....	2
2. Vue d'ensemble du marché du travail au Togo et méthodologie de l'enquête .....	3
2.1 Le contexte politique et socio-économique du Togo .....	3
2.1.1 Généralités .....	3
2.1.2 Contexte politique .....	3
2.1.3 Contexte économique .....	4
2.1.4 Contexte social .....	6
2.2 Le marché du travail au Togo .....	7
2.2.1 Les tendances générales .....	7
2.2.2 La structure du marché du travail .....	8
2.3 Les jeunes dans la population active au Togo .....	9
2.4 Objectifs de l'enquête et méthodologie .....	11
3. Les caractéristiques des jeunes dans l'enquête par sondage .....	13
3.1 Les caractéristiques individuelles de la jeunesse .....	13
3.2 Les caractéristiques par ménages de la jeunesse .....	14
3.3 Aspirations et objectifs de vie .....	15
3.4 La réussite scolaire .....	16
3.5 Préparation de la transition vers la vie active .....	19
3.6 Le chômage .....	22
3.6.1 Caractéristiques générales .....	22
3.6.2 Durée du chômage .....	23
3.7 En marge de la population active .....	23
3.8 Caractéristiques des jeunes ayant un emploi .....	24
3.8.1 L'emploi salarié .....	26
3.8.2 L'emploi indépendant .....	29
3.8.3 Les heures de travail .....	34
3.8.4 Rémunération, développement des compétences, formation .....	35
3.8.5 Autres indicateurs relatifs à la qualité des emplois des jeunes .....	38
3.8.6 La recherche d'emploi .....	40
4. Les étapes de la transition .....	48
4.1 Concepts et objectifs de l'approche de l'OIT .....	48

4.1.1	Concept de transition standard .....	48
4.1.2	Les étapes de la transition.....	49
4.1.3	Les phases de la transition .....	49
4.1.4	Les modalités de la transition .....	50
4.2	Les étapes de la transition au Togo.....	50
4.2.1	Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition .....	51
4.2.2	Les jeunes en transition .....	52
4.3	Les caractéristiques d'une transition à succès au Togo .....	52
4.4	Chemins et longueur de la transition .....	55
5.	Les implications politiques .....	56
5.1	La politique actuelle de l'emploi des jeunes au Togo.....	57
5.2	Quelques propositions de mesures structurelles .....	58
	Sources bibliographiques .....	65
	Annexe I. Rapport d'échantillonnage de l'ETVA .....	67
1.1	Tirage de l'échantillon .....	67
1.2	Enquête pilote .....	68
	Annexe II. Définitions des statistiques du marché du travail .....	68
	Annexe III. Tableaux additionnels ETVA 2012.....	71

## **Tableaux**

1.	Indicateurs macroéconomiques 2013 (%).....	5
2.	Principales caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le sexe au Togo.....	10
3.	Répartition des jeunes selon le groupe d'âge, le statut matrimonial, la région, le milieu de résidence et le sexe.....	13
4.	Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages et le milieu de résidence ...	14
5.	Répartition des jeunes selon le niveau d'études, la région et le sexe .....	17
6.	Répartition des jeunes selon le niveau d'études, le milieu de résidence et le sexe .....	18
7.	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens strict) et le sexe .....	19
8.	Répartition des jeunes selon la régularité de l'emploi (chômage au sens large) et le sexe .....	21
9.	Répartition des jeunes chômeurs selon le niveau d'études, la situation financière, la région, le milieu de résidence et le sexe .....	22
10.	Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et la durée du chômage .....	23
11.	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens strict) et le sexe .....	24
12.	Répartition des jeunes travailleurs selon le statut d'emploi et le sexe .....	25

13.	Répartition des jeunes travailleurs selon les grands groupes du CITP-08 et le sexe .....	25
14.	Répartition des jeunes salariés selon le type, la nature du contrat et le sexe .....	26
15.	Répartition des travailleurs indépendants selon le sexe, le chiffre d'affaires, la consommation intermédiaire et la marge brute réalisée.....	32
16.	Problèmes majeurs rencontrés par les travailleurs indépendants dans la gestion de leurs activités selon la catégorie et le sexe.....	33
17.	Répartition des jeunes travailleurs désirant augmenter leurs heures de travail hebdomadaires selon la méthode et le sexe.....	35
18.	Répartition des jeunes travailleurs désirant changer d'emploi selon le sexe et la principale cause.....	35
19.	Répartition des jeunes travailleurs ayant bénéficié d'une formation selon le domaine et le sexe.....	36
20.	Répartition des jeunes travailleurs ayant bénéficié d'une formation, selon la source de financement et le sexe .....	37
21.	Répartition des jeunes travailleurs selon le motif de la non-appartenance à un syndicat ou une association de travailleurs et le sexe.....	37
22.	Schéma de correspondance entre les grands groupes de la CITP-08 et les niveaux d'éducation.....	39
23.	Répartition des jeunes travailleurs sous-qualifiés ou surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent selon les grands groupes de la CITP-08.....	39
24.	Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et les objectifs de recherche d'emploi .....	40
25.	Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et les démarches entreprises pour trouver du travail.....	41
26.	Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre de postes auxquels ils ont postulé au cours des 12 derniers mois et le sexe .....	41
27.	Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre d'entretiens d'embauche au cours des 12 derniers mois et le sexe .....	42
28.	Répartition des jeunes chômeurs ayant une fois refusé un emploi selon le sexe et le seuil de salaire en dessous duquel ils ont refusé de travailler .....	42
29.	Répartition des jeunes chômeurs ayant refusé un emploi selon le sexe et les principaux motifs .....	43
30.	Répartition des jeunes chômeurs selon le sexe, les conseils reçus et la mobilité pour trouver du travail .....	44
31.	Perception des chômeurs par rapport aux études / formation réalisées selon le sexe .....	45
32.	Etudes jugées utiles par les chômeurs pour trouver un emploi selon le sexe.....	45
33.	Chômage des jeunes, aux sens strict et large, et découragement .....	46

34.	Répartition des chômeurs découragés selon le motif de non-recherche d'emploi et le sexe ..	46
35.	Modalités et durée de la transition selon le sexe pour les travailleurs non étudiants ayant transité.....	56
A1.	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, le groupe d'âge et le sexe.....	71
A2.	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, le milieu de résidence et le sexe.....	72
A3.	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens large) et le sexe.....	73
A4.	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, la région et le sexe.....	73
A5.	Répartition (%) des jeunes selon le statut d'occupation et le type de handicap.....	74
A6.	Répartition des jeunes travailleurs selon le secteur d'activités et le sexe.....	74
A7.	Répartition des jeunes travailleurs selon le sexe et le regard porté sur l'utilité des études / formations achevées.....	75
A8.	Prévision d'études pour les jeunes travailleurs.....	75
A9.	Répartition des jeunes travailleurs selon le sexe et la démarche pour l'obtention de l'emploi actuel.....	75
A10.	Répartition des jeunes travailleurs selon le sexe et le type d'assistance qu'ils ont reçu des services de l'emploi.....	76
A11.	Répartition des jeunes travailleurs selon la durée de disponibilité et de recherche d'emploi avant l'obtention de l'emploi actuel.....	76
A12.	Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire et le sexe.....	77
A13.	Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire, le statut d'emploi et le sexe.....	78
A14.	Répartition des jeunes travailleurs selon la probabilité de garder son emploi et le sexe.....	79
A15.	Répartition des jeunes travailleurs selon les possibilités de mobilité et le sexe.....	79
A16.	Répartition des jeunes salariés selon les motifs de satisfaction de leur contrat.....	80
A17.	Répartition des jeunes salariés selon les motifs d'insatisfaction de leur contrat.....	80
A18.	Répartition des salariés selon le mode de rémunération.....	80
A19.	Répartition des jeunes salariés en CDD (contrat à durée déterminée) selon le motif du CDD et le sexe.....	81
A20.	Etudes projetées par les chômeurs selon le sexe.....	81
A21.	Flux des jeunes travailleurs ayant transité selon le statut d'occupation économique antérieur et le sexe.....	81
A.22.	Flux des jeunes travailleurs ayant transité selon le statut d'occupation économique antérieur et le sexe.....	82

A.23. Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon la durée de la transition et le sexe ...	82
---	----

### **Encadrés**

1. Définition de la jeunesse .....	11
2. « Work4Youth »: un projet de l'OIT en partenariat avec la Fondation MasterCard .....	1 Erreur ! Signet non défini.
3. Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ).....	59
4. Schéma de structuration du dispositif de formation par alternance .....	62

### **Graphiques**

1. Taux de croissance du PIB réel (%).....	5
2. Part de l'encours de la dette extérieure dans le PIB et ratio du service de la dette sur les exportations 2013.....	6
3. Niveau d'instruction comparé entre père et enfant .....	15
4. Niveau d'instruction comparé entre mère et enfant .....	15
5. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et l'aspiration dans la vie .....	16
6. Répartition des jeunes n'ayant jamais été scolarisés, selon le sexe et le motif.....	19
7. Répartition des jeunes âgés de 15–29 ans selon le statut d'occupation et le groupe d'âge.....	20
8. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et le sexe.....	21
9. Répartition des jeunes travailleurs selon le secteur d'activités et le sexe .....	25
10. Répartition des jeunes salariés en CDD selon le motif du CDD et le sexe (%).....	27
11. Protection sociale reçue par les salariés dans les entreprises (Réponses multiples) .....	28
12. Proportion de bénéficiaires de congés parmi les salariés dans les entreprises selon le sexe (Réponses multiples).....	28
13. Commodités reçues par les salariés dans les entreprises (Réponses multiples).....	29
14. Répartition des jeunes salariés selon le motif de satisfaction ou d'insatisfaction de leur contrat.....	29
15. Principales motivations du choix d'un travail indépendant selon le sexe.....	30
16. Principale source de financement de l'activité indépendante selon le sexe .....	31
17. Principale source de financement du fonds de roulement pour les activités indépendantes ...	31
18. Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire et le statut d'occupation.....	34
19. Qualité de l'emploi des jeunes travailleurs .....	38

20.	Répartition des chômeurs selon le sexe et les principaux obstacles à trouver un emploi .....	44
21.	Principales ressources financières des jeunes découragés non scolarisés .....	47
22.	Activités des jeunes découragés non scolarisés au cours d'une journée typique (Réponses multiples) .....	47
23.	Niveau de transition selon le groupe d'âge, le milieu de résidence, le sexe et le niveau d'études .....	51
24.	Répartition des jeunes travailleurs en transition selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière du ménage, la catégorie d'emploi, et le niveau d'études .....	52
25.	Distribution des jeunes travailleurs ayant transité ou en transition selon le niveau d'études, le sexe, le milieu de résidence et la situation familiale .....	53
26.	Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière du ménage, la catégorie d'emploi et le niveau d'études .....	54
27.	Répartition des jeunes travailleurs et des jeunes dont la transition est achevée selon les grands groupes de la CITP-08.....	54
28.	Flux des jeunes ayant transité vers un emploi stable et / ou satisfaisant selon le statut d'occupation économique antérieure .....	55
29.	Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon la durée de la transition et le sexe ....	55

## Remerciements

L'édition 2012 de l'enquête sur la Transition de l'Ecole vers la Vie Active en République Togolaise a été réalisée par la Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale (DGSCN), grâce au financement du partenariat entre le projet du Bureau International du Travail (BIT) « Work4Youth » et la Fondation MasterCard. Cette enquête a été conduite par la DGSCN sous la supervision de M. Akoly Franck Gabin Gentry.

L'auteur saisit cette opportunité pour remercier M. Yves Perardel du projet Work4Youth pour avoir écrit certaines sections du rapport. Il remercie également Mlle Yonca Gurbuzer et Mme Sara Elder de la même équipe pour leur soutien technique et une contribution précieuse à tous les stades de l'enquête. De plus, nous adressons nos sincères remerciements à M. Essodina Abalo, coordonnateur national de l'OIT à Lomé, pour son aide dans l'organisation du processus d'enquête sur le terrain, à M. Jean-Paul Barbier, Spécialiste Principal emploi et Conseiller technique principal du projet APERP, et M. Dramane Haidara, Directeur Adjoint et Spécialiste Technique Principal en Stratégies et politiques de l'Emploi au Bureau de l'OIT à Dakar, pour leurs commentaires utiles sur ce rapport, et enfin à M. Gianni Rosas, Coordonnateur du Programme Emploi des Jeunes du BIT, pour son soutien continu au projet.

Nous tenons aussi à remercier les officiels du Ministère du Travail pour leur intérêt actif porté à l'enquête et à ses conclusions. Enfin, le BIT tient à souligner le soutien apporté par la Fondation MasterCard qui permet à la recherche d'avancer, dans le cadre du projet Work4Youth.



---

# 1. Introduction et principales conclusions

## 1.1 Vue d'ensemble

L'emploi informel et souvent vulnérable est une réalité pour la grande majorité des jeunes Togolais et le manque d'emplois « décents » représente un coût important pour le pays en termes économiques, politiques et sociaux. Moins d'un jeune travailleur sur six est salarié et le taux d'emploi informel atteint presque 90 pour cent. Ce manque de perspective constitue un risque de frustration pour la jeunesse togolaise, en particulier pour ceux qui décident et peuvent poursuivre leurs études jusqu'à un niveau avancé.

Pourtant, de nombreux indicateurs et de multiples politiques en faveur des jeunes appellent à un certain optimisme. D'abord, plus des deux tiers des jeunes travailleurs sont satisfaits de leur emploi. Ensuite, la jeunesse a clairement été placée au cœur des priorités de l'Etat togolais avec la mise en place, par exemple, du Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes.

Pour caractériser les défis spécifiques de l'emploi des jeunes et soutenir les décideurs dans la conception d'instruments adéquats pour faciliter la transition des jeunes vers le monde du travail, l'OIT a élaboré une enquête sur la transition de l'école vers la vie active (ETVA), cette dernière étant conduite auprès des ménages dont tous les jeunes âgés de 15 à 29 ans sont interrogés. L'ETVA, mise en place en 2012, et qui sera suivie d'une seconde enquête en 2014, peut servir d'outil pour suivre l'impact des politiques et programmes mis en place au niveau national. Ce rapport analytique est, par conséquent, destiné aux décideurs politiques et aux partenaires sociaux qui se préoccupent de la mise en œuvre de politiques et programmes relatifs à la jeunesse.

Les indicateurs, générés à partir de l'enquête et analysés dans ce rapport, visent à donner une image beaucoup plus détaillée des jeunes sur le marché du travail que celle fournie généralement par les enquêtes classiques, y compris l'enquête sur l'emploi. Le chômage des jeunes demeure une préoccupation, mais il est également important de considérer la qualité du travail mis à la disposition de la jeunesse. Le travail au Togo garantit-il le revenu et la sécurité nécessaires pour permettre aux jeunes de progresser vers l'autosuffisance dans leur vie d'adulte? L'accent mis sur la qualité de l'emploi dans le présent rapport devrait aider à répondre à cette question. Le rapport attire également l'attention sur le chemin et la durée de la transition de l'école vers la vie active pour les jeunes qui travaillent et il émet également des conclusions sur les caractéristiques ou les expériences qui favorisent une transition plus aisée.

## 1.2 Structure du rapport

Le second chapitre du rapport donne une vue d'ensemble du marché du travail dans le pays et présente les objectifs et la méthodologie de l'enquête. Le troisième chapitre présente les principaux résultats de l'ETVA avec des détails sur les caractéristiques des jeunes et les principaux enseignements concernant le marché du travail. Le quatrième chapitre présente la classification des étapes de la transition de l'école vers la vie active et examine les caractéristiques qui conduisent à une meilleure intégration sur le marché du travail, en particulier à l'obtention d'un emploi stable et / ou satisfaisant. La section traite également de la durée de la transition pour les jeunes femmes et hommes et retrace les différentes expériences qu'ils ont vécu sur le marché du travail ou en dehors au cours de leur transition. Enfin, le cinquième chapitre se consacre de manière plus détaillée au cadre de référence national pour l'emploi des jeunes dans le pays et présente les implications politiques qui ont été tirées des analyses de l'enquête.

---

### 1.3 Principaux résultats

A l'instar de nombre de pays en Afrique subsaharienne, le Togo se heurte à plusieurs problèmes en matière d'emploi des jeunes.

Au Togo, près des deux tiers des jeunes hommes et femmes travaillent. Les données de l'ETVA 2012 indiquent, en effet, que 49,1 pour cent des jeunes travaillent à plein temps, 13,2 pour cent allient école et travail, et à peine 24,7 pour cent étudient à plein temps. Avec 10,9 pour cent des jeunes âgés de 15–29 ans appartenant à la catégorie des NEET (inactifs et chômeurs non étudiants), le Togo se classerait parmi les pays à revenus intermédiaires.

Toutefois, ces jeunes occupent des emplois de qualité assez précaire: seuls 14,5 pour cent des jeunes qui travaillent sont employés et travaillent pour un employeur. La grande majorité des jeunes qui travaillent ont un emploi précaire: ils sont à leur compte (41,8 pour cent), travailleurs familiaux non rémunérés (19,0 pour cent), ou sont contraints d'exercer un emploi temporaire (17,3 pour cent).

En outre, ils sont dans les segments vulnérables du marché du travail. De fait, la moitié d'entre eux travaillent comme « agriculteurs ou ouvriers de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche », et un tiers environ travaillent en qualité de « personnels de services et vendeurs ». La plupart du temps, ils sont employés dans des activités informelles où la productivité et la rémunération sont faibles; de même, les conditions générales de travail n'y sont pas idoines: plus de 8 jeunes sur dix ont un emploi irrégulier et à peine 3,9 pour cent d'entre eux ont pu bénéficier d'une formation. Pourtant les faibles caractéristiques éducatives des jeunes au Togo sont un frein évident à leur employabilité.

Le dénuement matériel accélère leur transition vers ces emplois précaires et vulnérables. L'examen de la transition de l'école à la vie active montre qu'elle est achevée pour 45,5 pour cent des 15–29 ans, 34 pour cent d'entre eux ont commencé leur transition mais ne sont pas encore parvenus à trouver un emploi stable ou satisfaisant, alors que quasiment un jeune sur cinq de cette population est scolarisé et inactif. Pour les populations en transition, l'insatisfaction liée à un emploi « précaire » (47,2 pour cent) ou au chômage (37 pour cent) caractérise principalement cette étape de la transition, l'inactivité contrainte en constituant la troisième dimension. De plus, la transition au Togo est relativement rapide, les trois quarts des 15–29 ans connaissant en effet une transition courte. Il semblerait qu'elle soit accélérée par le dénuement matériel qui pousse les jeunes à « s'entasser » dans les segments vulnérables du marché du travail, en particulier les jeunes femmes dont les responsabilités familiales sont plus importantes. Fatalement, la transition des femmes vers un emploi stable dure quasiment deux fois plus longtemps que celle des hommes: globalement, la transition féminine dure 6,6 mois de plus que celle des hommes, cet écart passant même à 8,3 mois quand on s'intéresse à la transition non directe.

Aussi, nombre de jeunes cèdent-ils au découragement. En effet, l'ampleur du nombre de jeunes découragés (4 pour cent des jeunes travailleurs) et de jeunes en emploi vulnérable (71,9 pour cent) montre bien la complexité de la question de l'emploi de cette frange de la population, dans un contexte où l'Etat est peu pourvoyeur d'emplois.

---

## **2. Vue d'ensemble du marché du travail au Togo et méthodologie de l'enquête**

### **2.1 Le contexte politique et socio-économique du Togo**

#### **2.1.1 Généralités**

Le Togo est l'un des plus petits états africains, avec une superficie de 56.785 km<sup>2</sup>. Il s'étire sur 660 Km du Nord au Sud, entre 6° et 11° de latitude nord, pour une largeur maximale de 150 Km, entre 0° et 2° de longitude est. Le Togo a des frontières communes avec le Bénin à l'est, le Burkina Faso au nord et le Ghana à l'ouest. Sa façade sud est ouverte sur le golfe de Guinée. C'est beaucoup plus un pays de plaines que de hautes montagnes. Il est cependant traversé du sud-ouest au nord-est par une longue chaîne de montagnes et de plateaux qui s'alternent. Le plus haut sommet est le mont Agou, avec une altitude de 986 m. A l'extrême nord du pays, la région des savanes, où se dresse un plateau aux pittoresques falaises, complète l'ensemble montagneux.

Sur le plan administratif, le Togo est découpé en cinq (5) régions, trente (30) préfectures et deux (2) sous-préfectures. Les cinq régions du Togo sont: (i) Région des Savanes, (ii) Région de la Kara, (iii) Région Centrale, (iv) Région des Plateaux et (v) Région Maritime.

Selon les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2010, la population totale résidente du Togo s'élève à 6.191.155 habitants dont 3.009.095 hommes (48,6 pour cent) et 3.182.060 femmes (51,4 pour cent), pour une densité de 111 habitants / km<sup>2</sup>. La population résidente du Togo a plus que doublé en 29 ans, passant de 2.719.567 habitants en 1981 à 6.191.155 habitants en 2010, le taux d'accroissement annuel moyen étant de 2,84 pour cent. C'est une population extrêmement jeune: 60 pour cent des Togolais ont moins de 25 ans et 42 pour cent moins de 15 ans. La population active potentielle (15–64 ans) représente 54 pour cent de l'ensemble, alors que les personnes âgées de plus de 65 ans ne représentent que le 4 pour cent. La population est inégalement répartie sur toute l'étendue du territoire: la région Maritime, y compris Lomé-Commune, englobe 42 pour cent de la population, suivie de la région des Plateaux avec 22,2 pour cent; viennent ensuite la région des Savanes avec 13,4 pour cent, la région de Kara avec 10,4 pour cent et la région Centrale avec 10 pour cent. Lomé, la capitale et plus grande ville compte à elle seule 1.477.660 habitants, soit 23,9 pour cent de la population totale. En outre, plus de la moitié de la population urbaine du Togo vit à Lomé, les autres grandes villes étant Sokodé, Kara, Kpalimé, Atakpamé, Bassar, Tsévié, Aného, Mangoet Dapaong. Toutefois, il importe de souligner que plus de la moitié de la population vit en milieu rural où l'accès à l'école est plus difficile, les structures étant parfois éloignées et les revenus plus faibles. Le Togo est constitué d'une mosaïque de peuples appartenant à des souches différentes et comporte une quarantaine d'ethnies. Les Ewé et les Kabyé représentent les groupes ethniques numériquement les plus importants du pays.

#### **2.1.2 Contexte politique**

Après avoir traversé une longue période d'instabilité sociopolitique, le Togo renoue progressivement avec un climat social apaisé. Cette longue crise qui a fortement affecté le processus de développement économique et social du pays, est née de sa difficile transition vers la démocratie, au début des années 1990. Le point culminant de cette crise fut la grève générale de neuf mois en 1992–1993, qui paralysa l'ensemble du pays et conduisit à l'effondrement du tissu social et économique. Cette situation fut en outre exacerbée par la diminution drastique des financements extérieurs, suite à la suspension de la coopération

---

entre le pays et la plupart de ses partenaires au développement. En 2004, le Gouvernement engagea des consultations avec l'Union européenne, dans le cadre de l'Article 96 de l'Accord de Cotonou, qui aboutirent à la souscription de 22 engagements pour l'instauration d'une démocratie inclusive ou directe au Togo. Le dialogue politique fut, par ailleurs, maintenu avec toutes les sensibilités politiques du pays et aboutit à un Accord Politique Global (APG) le 20 août 2006, permettant, en octobre 2007, la formation d'un Gouvernement d'union nationale. Depuis lors, la coopération entre le pays et l'ensemble de ses partenaires au développement reprend progressivement.

### **2.1.3 Contexte économique**

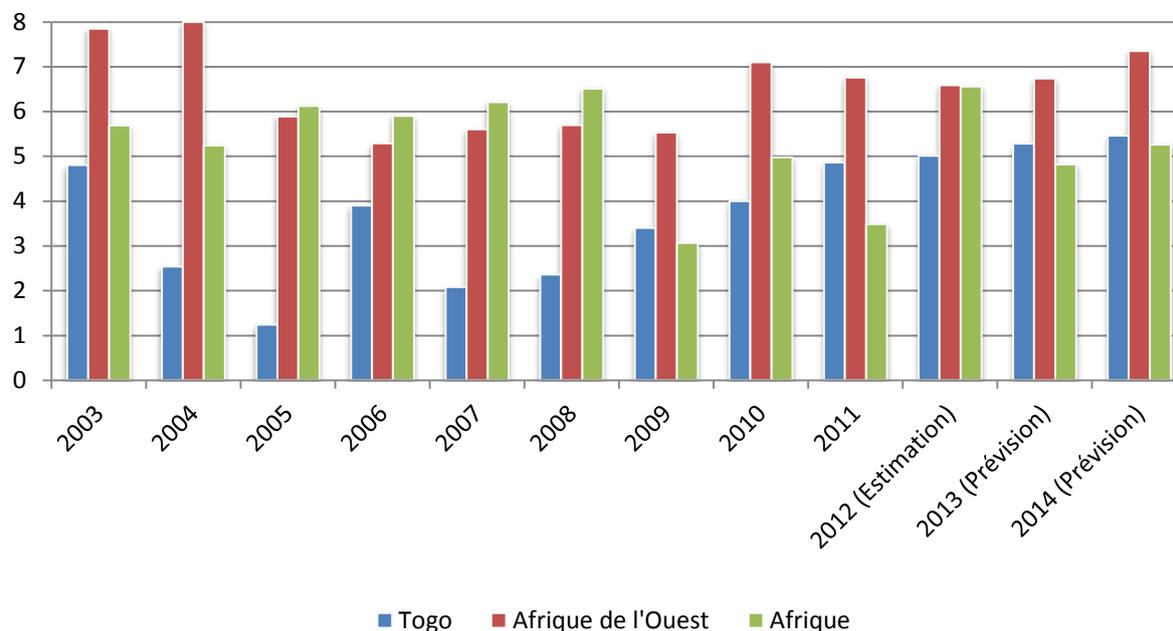
Bien que disposant de grands potentiels économiques, le Togo demeure parmi les pays les plus pauvres d'Afrique subsaharienne. Le Togo est classé dans la catégorie des pays à faible revenu, avec un PNB par habitant estimé à 350 dollars EU en 2006. La principale source de richesse du pays réside dans l'agriculture, particulièrement le coton. Le secteur agricole emploie environ deux tiers de la population et constitue 43 pour cent du PIB. Ce secteur reste cependant faiblement mécanisé et tributaire de conditions climatiques très irrégulières. Outre l'agriculture, le pays exporte du minerai, principalement du phosphate, et tire avantage du commerce sous-régional grâce à son port en eaux profondes. Sa situation géographique et ses infrastructures portuaires lui ont en effet permis de constituer une véritable plate-forme commerciale pour les pays du hinterland (Burkina Faso, Mali et Niger). La longue crise que le pays a traversée ne lui a cependant pas permis de tirer pleinement profit de tous ces atouts pour se développer. La forte dégradation du réseau routier national a en effet érodé la compétitivité du port de Lomé. L'économie togolaise demeure à ce jour très peu diversifiée et évolue au rythme des aléas climatiques. Le pays est fortement dépendant des revenus tirés du coton et du phosphate, et totalement de l'extérieur en matière de fourniture d'énergie, ce qui le rend très vulnérable aux chocs exogènes.

En raison des tensions sociopolitiques, le pays a traversé une longue période de régression économique. Le taux de croissance réel par habitant a baissé en moyenne de 1 pour cent par an entre 1990 et 2005. Les principaux secteurs vitaux du pays ont été profondément désarticulés, minés par une insuffisance de financements et par de graves problèmes de gestion. Ainsi, la production de coton a chuté d'environ 60 pour cent entre 2001 et 2005. En ce qui concerne la filière du phosphate, la vétusté des installations de production, le laxisme dans la gestion de la société d'Etat, l'Office Togolais des Phosphates (OTP), et les pénuries d'électricité ont entraîné une baisse considérable de la production. En 2005, les recettes d'exportation du phosphate ne représentaient plus que le tiers de celles de 1998.

Depuis 2006, la croissance économique reprend mais l'économie reste fragile, toujours sensible aux chocs exogènes. Le Togo a en effet enregistré, en 2006, un taux de croissance réel de 4,1 pour cent et une baisse de l'inflation, qui a passé de 6,8 pour cent en 2005, à seulement 2,2 pour cent en 2006, grâce à des conditions météorologiques favorables. Cette reprise de la croissance, essentiellement conjoncturelle, n'a été que de courte durée. Le taux de croissance a rechuté à environ 2,1 pour cent en 2007 et à moins de 1 pour cent en 2008, en raison de la persistance de la pénurie d'électricité, de la hausse continue du prix du pétrole, mais surtout des dégâts causés par de graves inondations en 2007 et 2008. Estimée à 5,0 pour cent en 2012, la croissance s'explique par les performances des secteurs primaire et secondaire, notamment dans les filières du coton et des phosphates, ainsi que dans le bâtiment et les travaux publics (BTP). De fait, l'économie togolaise est dominée par le secteur primaire qui représente 38 pour cent du PIB en 2012, devançant le secteur tertiaire (23 pour cent) et le secteur secondaire (21 pour cent). Avec une part dans le PIB de 27 pour cent, l'agriculture demeure le pilier de l'activité du pays. La contribution des secteurs primaire et secondaire à la croissance réelle s'est élevée à 4,1 pour cent en 2012 (respectivement 1,6 et 2,5 pour cent), contre 2,8 pour

cent en 2011 (respectivement 1,9 et 0,9 pour cent). La poursuite du programme d'investissements publics, entre autres dans les infrastructures routières, ainsi que 'la relance des secteurs des phosphates et du coton devrait maintenir la croissance qui atteindrait respectivement 5,3 pour cent en 2013 et 5,5 pour cent en 2014.

**Graphique 1. Taux de croissance du PIB réel (%)**



Source: <http://www.africaneconomicoutlook.org/fr/pays/afrique-de-louest/togo>

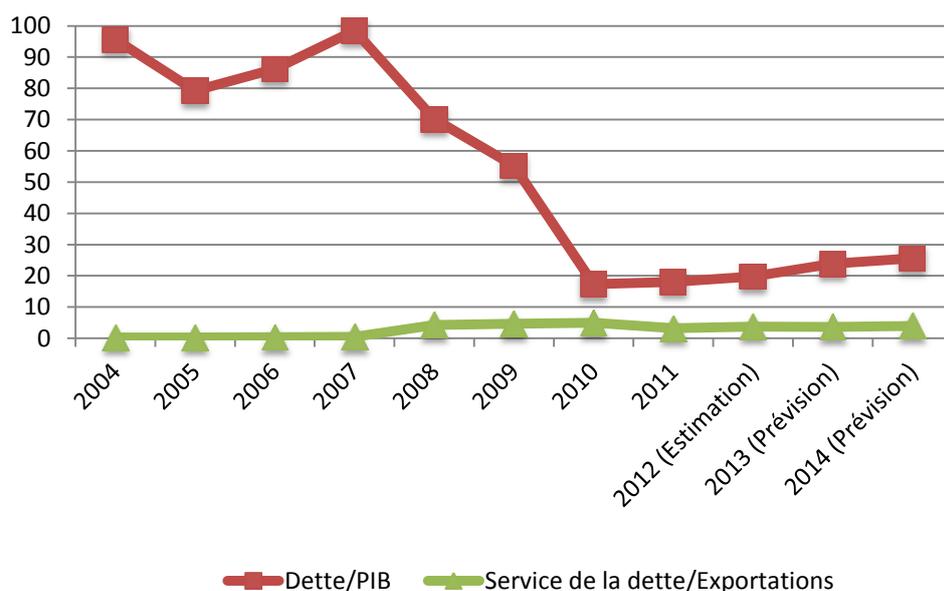
**Tableau 1. Indicateurs macroéconomiques 2013 (%)**

	2011	2012	2013	2014
Taux de croissance du PIB réel	4,9	5,0	5,3	5,5
Taux de croissance du PIB réel par habitant	2,8	2,9	3,2	3,4
Inflation IPC	3,6	2,3	2,4	2,7
Balance budgétaire % PIB	-1,2	-3,1	-3,6	-3,9
Balance courante % PIB	-6,4	-6,2	-3,9	-4,7

Source: <http://www.africaneconomicoutlook.org/fr/pays/afrique-de-louest/togo>

La gestion financière et macroéconomique du pays a connu une amélioration significative grâce à la mise en œuvre satisfaisante de réformes soutenues par les partenaires au développement. Ainsi, le niveau d'endettement public insoutenable, qui a valu au Togo d'être éligible à l'initiative Pays Pauvres Très Endettés (PPTTE), est passé d'environ 80 pour cent du PIB à fin 2007 (avec des arriérés atteignant 30 pour cent du PIB) à 67,7 pour cent en 2009 puis à 27,5 pour cent en 2011. Toutefois, la dette intérieure représente encore 11,4 pour cent du PIB en 2011.

**Graphique 2. Part de l'encours de la dette extérieure dans le PIB et ratio du service de la dette sur les exportations 2013**



Source: <http://www.africaneconomicoutlook.org/fr/pays/afrique-de-louest/togo>

En 2012, la poursuite des efforts conduit le gouvernement à privilégier les investissements et l'amélioration du cadre macroéconomique. Malgré des recettes fiscales en hausse (+4,2 pour cent par rapport à 2011), la pression fiscale, estimée à 16,9 pour cent, demeure inférieure à la norme communautaire, dont le seuil est fixé à 17 pour cent par l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Le déficit du solde global s'est creusé, passant de -1,2 pour cent en 2011 à -3,1 pour cent en 2012. Le taux d'inflation, qui devrait s'établir à 2,3 pour cent en 2012 – de 3 pour cent sous le plafond communautaire – s'explique par le recul, estimé à 4,5 pour cent, du prix des services de communication. L'assainissement du cadre macroéconomique et l'annulation du stock de la dette escomptée de l'initiative PPTTE devraient permettre de rendre viable la situation financière du Togo et dégager des ressources en faveur de la réduction de la pauvreté.

### 2.1.4 Contexte social

Selon le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), avec un Indice de développement humain (IDH) estimé en 2012 à 0,459, le Togo occupe le 159ème rang sur 187 pays et se classe dans la catégorie des pays ayant un IDH faible. L'IDH du Togo demeure, par ailleurs, en dessous de la moyenne des pays au sud du Sahara (0,475). En ce qui concerne la pauvreté monétaire, les statistiques nationales disponibles ne permettent pas d'en appréhender l'évolution sur une longue période. Cependant, elles mettent en évidence qu'entre 1991 et 2006, le revenu par habitant au Togo a chuté d'environ 20 pour cent. L'enquête QUIBB (Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être), réalisée en juillet / août 2006, a révélé que la pauvreté touche 61,7 pour cent de la population togolaise. Le QUIBB de 2011, bien qu'indiquant une baisse de 3 pour cent (58,7 pour cent), confirme l'ampleur du phénomène. Cette pauvreté est essentiellement rurale. Selon cette dernière enquête, 73,4 pour cent des individus de ce milieu vivent en dessous du seuil de pauvreté (en termes réels: 323.388 francs CFA(FCFA) par an aux prix de Lomé en 2011). La région des Savanes est la plus pauvre avec une incidence de 90 pour cent, et la région de Lomé, mieux lotie, a une incidence de 28,5 pour cent. Bien que les inégalités, calculées sur la base des dépenses de consommation, soient d'une manière générale moins prononcées que celles observées dans plusieurs pays de la sous-région, elles sont assez importantes entre les milieux urbains et ruraux. En tenant compte de la

---

vulnérabilité de la situation, quatre Togolais sur cinq vivront en dessous du seuil de pauvreté d'ici quelques années, si aucune action n'est entreprise pour améliorer leurs conditions de vie. La population féminine au Togo est particulièrement touchée, malgré sa forte contribution à la vie économique du pays. Les femmes ont un accès assez limité aux financements; elles demeurent les plus exposées au VIH/SIDA, avec un niveau d'éducation relativement faible comparativement à celui des hommes. La pauvreté au Togo trouve son origine principalement dans la faiblesse des revenus (revenus agricoles, fonds de commerce, salaires insuffisants et irréguliers); le salaire minimum, en dépit de l'augmentation qu'il a connu en 2008, passant de 13.000 FCFA à 28.000 FCFA, reste dérisoire et n'est pas toujours respecté. En outre, la couverture sociale demeure très faible.

## **2.2 Le marché du travail au Togo**

### **2.2.1 Les tendances générales**

Au Togo, selon le QUIBB-2011, 76,6 pour cent des personnes en âge de travailler (15 ans et plus) exercent une activité, contre 23,3 pour cent qui ne travaillent pas. Ces derniers sont essentiellement des inactifs, constitués d'élèves et d'étudiants ainsi que de retraités, et un faible taux de chômeurs (2,2 pour cent).

Dans l'ensemble, la population togolaise active occupée est composée en majorité de personnes pleinement occupées (54,9 pour cent), le sous-emploi touchant 21,7 pour cent de la population active. Toutefois, cette répartition de la population en âge de travail n'est pas homogène entre les différents milieux de résidence, ou d'une région à une autre du Togo. Ainsi, on observe une prépondérance de la population active en milieu rural: le taux d'emploi y est de 61 pour cent, contre un taux de 50,3 pour cent en milieu urbain; la tendance est également la même en ce qui concerne le sous-emploi, les taux de sous-emploi dans les contrées villageoises et urbaines étant respectivement de 25,3 pour cent et 19,1 pour cent. Au niveau régional, on note un certain nombre de différences. Les régions Centrale, des Plateaux et de Kara emploient à plein temps plus de 60 pour cent de leur population en âge de travailler. Et, à l'exception de Kara qui compte plus d'un quart de travailleurs en sous-emploi, ces régions s'écartent de la moyenne nationale du sous-emploi en enregistrant moins de 20 pour cent de sous-emploi. Pour ce qui relève du chômage et de l'inactivité, Lomé est de loin la région la plus touchée du pays avec un taux de chômage de 5 pour cent pour un peu plus du tiers de sa population en âge de travailler qui demeure inactive, suivie de la région Maritime qui compte 2,7 pour cent de chômeurs et 26,6 pour cent d'inactifs. Dans le reste du pays, les chiffres du chômage varient entre 1,1 et 1,5 pour cent, tandis que le taux d'inactivité est plus fluctuant: de 9,2 pour cent dans la région des Savanes, il atteint 12,1 pour cent à Kara, contre 16,3 pour cent dans la région des Plateaux, avant de monter à 19,9 pour cent dans la région Centrale et exploser à Lomé. Il importe de souligner la singularité de la région des Savanes, la plus pauvre du pays, qui se distingue des autres non seulement par son taux de chômage très faible (0,8 pour cent), mais aussi par le taux régional d'inactivité le plus bas, concentrant, par conséquent, une forte population de sous-emploi (41,3 pour cent). Cette situation traduit la lutte permanente des populations de cette région contre la pauvreté, le travail représentant la seule alternative de survie.

---

## 2.2.2 La structure du marché du travail

La structure du marché de l'emploi n'est pas la même dans le milieu urbain ou rural, ou d'une région à une autre.

### *Le statut dans l'emploi*

Les résultats du QUIBB 2011 montrent que les travailleurs togolais exercent leur métier le plus souvent en qualité d'indépendants (73,8 pour cent) ou comme agents temporaires / saisonniers (10,4 pour cent). Ces deux groupes constituent plus de 80 pour cent des travailleurs, les employés permanents et les individus bénéficiant d'un contrat à durée déterminée (CDD) représentant respectivement 11,8 pour cent et 4 pour cent de la population active togolaise. Si le travail indépendant transcende le clivage urbain/rural, il n'en va pas de même en ce qui concerne les autres composantes du marché du travail togolais. En effet, les contrées rurales du pays se caractérisent par 14,1 pour cent de travail saisonnier, moins de 10 pour cent d'emplois permanents et à peine 2,6 pour cent d'employés en CDD. A contrario, les emplois permanents (13,9 pour cent) et en CDD (5,2 pour cent) sont davantage un fait citadin. Au niveau régional, on note que les emplois permanents sont respectivement plus importants dans les Plateaux (19,8 pour cent), à Lomé (17,9 pour cent) et en région Centrale (15,1 pour cent); ils sont, en revanche, très rares dans la région Maritime (7,1 pour cent) et dans celle des Savanes (6,9 pour cent). Une fois encore la singularité de la région des Savanes mérite d'être soulignée: en termes de travail indépendant, alors que l'ensemble des régions togolaises comptent plus de 70 pour cent de travailleurs concernés, la région des Savanes n'en dénombre que 54,1 pour cent et se caractérise par des emplois saisonniers (37,2 pour cent), les autres régions n'en offrant que moins de 7 pour cent.

### *Les secteurs d'emplois*

Le secteur privé constitue le plus gros employeur au Togo. Il absorbe à lui seul près de 65 pour cent des emplois, et 90,1 pour cent si l'on prend en compte les ménages employeurs. La Fonction publique (4,2 pour cent) et les Sociétés d'Etat (1,2 pour cent) n'employant que 5,4 pour cent de la population active au Togo. Sans surprise, les emplois publics et ceux des entreprises privées sont concentrés dans les villes du Togo, particulièrement à Lomé et dans la région Maritime. Par contre, l'activité des ménages employeurs est plus importante en milieu rural togolais, et se localise principalement à Kara et dans les régions Centrale et des Savanes. En ce qui concerne la Fonction publique, elle est davantage représentée à Kara (5,7 pour cent), dans la région Centrale (5,3 pour cent) et Maritime (4,4 pour cent), Lomé n'arrivant qu'en quatrième position avec 4,1 pour cent des fonctionnaires. En revanche, cette dernière enregistre plus d'emplois relevant des sociétés d'Etat.

### *Les branches d'activités*

Les résultats du QUIBB indiquent que le secteur primaire occupe le plus grand nombre de travailleurs togolais, la branche « Agriculture / Chasse / Pêche » regroupant 40,4 pour cent des personnes actives au Togo. Les services constituent le second secteur d'emploi, les activités de « Commerce » réunissant 22,1 pour cent des travailleurs, devant les activités de « Fabrication » avec moins de 14 pour cent des travailleurs togolais. Le QUIBB-2011 révèle que les travailleurs ruraux sont plus présents dans les trois branches précitées avec, bien entendu, une majorité dans le secteur primaire (63 pour cent), alors qu'en milieu urbain, l'emploi est dominé par le secteur tertiaire, la branche « Commerce » y employant 28,8 pour cent des travailleurs, suivie des activités agricoles périurbaines (22,1 pour cent) et des activités de « Fabrication » (15,9 pour cent). La dichotomie urbain / rural confirme la faible présence de l'Etat en matière d'emplois: les administrations publiques n'emploient que 0,3 pour cent des travailleurs ruraux pour 2,4 pour cent d'actifs

---

dans les villes togolaises. La même tendance est observée en ce qui concerne les emplois sociaux du domaine « Education / Santé »: 7,4 pour cent des emplois en milieu urbain et 3,9 pour cent en milieu rural. Au niveau régional, l'administration publique est plus présente dans la région de Lomé: 3 pour cent, contre moins d'un pour cent dans les autres régions, à l'exception de la région Maritime (2 pour cent). Outre Lomé (1,6 pour cent) et la région Maritime (26,6 pour cent), l'agriculture fournit généralement près de 50 pour cent ou plus des emplois dans les autres régions du pays; et en particulier dans la région des savanes, elle occupe près du trois quarts des travailleurs, les activités commerciales n'y mobilisant que 10,2 pour cent des personnes actives.

#### *Les modes de rémunération*

Selon le QUIBB-2006, six travailleurs togolais sur dix exercent à leur propre compte. Pour ceux qui travaillent pour le compte d'autrui, la contrepartie versée par l'employeur pour le travail fourni se fait par un paiement en espèce ou en nature. Ce type de rémunération concerne 7,2 pour cent des travailleurs sur le plan national. Les apprentis et aides familiaux qui ne perçoivent pas directement de rémunération en représentent le 28,3 pour cent. Les travailleurs à la tâche qui sont rémunérés à l'heure ou par jour représentent la plus faible proportion (3,0 pour cent). La prise en compte du milieu de résidence souligne un salariat plus important en ville (17,5 pour cent), les apprentis et aides familiaux non rémunérés étant davantage présents en zone rurale (32,3 pour cent) qu'en zone urbaine (18,6 pour cent). Au niveau des régions, il ressort le constat suivant: la région de Lomé regroupe le plus fort taux de salariés payés en espèce ou en nature (21,3 pour cent), les autres régions n'étant concernées qu'à hauteur de 6,5 pour cent pour Kara et 1,3 pour cent pour les Savanes.

#### *L'inactivité et le chômage*

A l'instar de nombre de pays en développement, l'inactivité et le chômage au Togo sont un fait urbain: la proportion d'individus concernés dans les villes togolaises est de 27,6 pour cent, contre 12,5 pour cent en milieu rural. En particulier, Lomé et la région Maritime se distinguent avec respectivement 38,7 pour cent et 29,3 pour cent de personnes non occupées (chômeurs et inactifs). Dans les autres régions du Togo, le chômage touche à peine 1 pour cent de la population, l'inactivité et le chômage apparaissant même comme un « luxe » dans la région des savanes. La poursuite des études (46,5 pour cent) est le principal motif invoqué à l'inactivité. Outre les études, l'inactivité est associée aux obligations familiales (12,5 pour cent) et, dans une moindre mesure, aux handicaps et infirmités (11,2 pour cent). En revanche, en ville, le manque de dynamisme du marché du travail (14,0 pour cent), les obligations familiales (11,2 pour cent) et l'âge (9,7 pour cent) sont des facteurs déterminants. En ce qui concerne le chômage, il est généralement avancé le manque de dynamisme du marché de l'emploi au Togo: huit chômeurs sur dix lient leur situation au fait qu'il n'y ait « pas de travail disponible », indifféremment du milieu de résidence. A cela, il faut ajouter le caractère saisonnier des activités offertes et, accessoirement en milieu rural, les obligations familiales (18,4 pour cent).

### **2.3 Les jeunes dans la population active au Togo**

Selon le QUIBB-2011, au Togo, 68,4 pour cent des 1.525.232 jeunes âgés de 15 à 29 ans sont économiquement occupés, près de 30 pour cent d'entre eux sont inactifs et 2,4 pour cent chômeurs. Bien que ne concernant que 36.606 individus, le phénomène du chômage touche davantage cette frange de la population: le taux de chômage au niveau national est inférieur de 0,2 point de pourcentage et se situe à 2,2 pour cent.

L'examen de la structure de l'emploi des jeunes est assez conforme à celle de l'ensemble du pays, avec cependant certaines nuances. Les jeunes travailleurs au Togo sont principalement des aides familiaux (51,4 pour cent) ou travaillent pour leur propre

compte (36,1 pour cent); à peine 4,4 pour cent d'entre eux occupent un emploi régulier et 3,1 pour cent sont des « tâcherons ». Selon le sexe, de légères différences apparaissent: le Togo compte davantage de jeunes femmes travaillant à leur propre compte, alors que les hommes de 15 à 29 ans sont relativement plus nombreux en ce qui concerne les emplois réguliers et le « tâcheronnage ».

En outre, le secteur des entreprises privées est le principal employeur des jeunes au Togo, le niveau des emplois publics dans ce pays étant très faible (cf. supra).

**Tableau 2. Principales caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le sexe au Togo**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
<b>Statut d'occupation</b>						
Occupé	463 487	67,2	537 510	71,9	1 000 997	69,6
Chômeur	28 968	4,2	35 136	4,7	64 104	4,5
Inactif	197 258	28,6	174 934	23,4	372 192	25,9
<b>Statut d'emploi</b>						
Employé régulier	35 865	5,2	26 913	3,6	62 778	4,4
Employé tâche / H / jour	25 519	3,7	18 690	2,5	44 209	3,1
Apprenti / Aide familial	379 342	55,0	359 586	48,1	738 928	51,4
A son compte	248 986	36,1	342 392	45,8	591 378	41,1
<b>Employeur</b>						
Etat Public	6 207	0,9	1 495	0,2	7 703	0,5
Parapublic	8 277	1,2	3 738	0,5	12 014	0,8
Entreprise privée	575 221	83,4	678 055	90,7	1 253 276	87,2
Individu / Ménage Privé	100 008	14,5	64 292	8,6	164 300	11,4
<b>Branches d'activités</b>						
Agriculture Elevage / Pêche	474 523	68,8	381 266	51,0	855 788	59,5
Mines / Carrières	5 518	0,8	3 738	0,5	9 256	0,6
Fabrication / Elec. / Eau / Gaz	30 347	4,4	29 156	3,9	59 503	4,1
Construction / BTP	22 761	3,3	2 243	0,3	25 003	1,7
Transport / Communication	28 968	4,2	4 485	0,6	33 453	2,3
Commerce / Répar. / Hôtel / Rest.	60 695	8,8	226 517	30,3	287 211	20,0
Education / Santé	12 415	1,8	5 981	0,8	18 395	1,3
Administration Publique	2 069	0,3	1 495	0,2	3 564	0,2
Services / Banques / Assurances	42 072	6,1	71 768	9,6	113 840	7,9
Autres services	11 035	1,6	20 932	2,8	31 968	2,2
Total	689 713	100,0	747 580	100,0	1 437 293	100,0

Source: Adapté des annexes du QUIBB-2006 Togo

Par ailleurs, obéissant à la situation nationale, la trajectoire d'emploi de nombre de jeunes au Togo passe par l'agriculture (59,7 pour cent), les activités de commerce et de restauration (20,0 pour cent) et, accessoirement, les services de banques ou d'assurances (7,9 pour cent). Toutefois, un regard attentif à la répartition des jeunes travailleurs togolais selon les branches d'activités rappelle les tendances subsahariennes: les jeunes sont beaucoup plus impliqués dans les activités agricoles (68,8 pour cent) et beaucoup moins

---

dans les activités de commerce (8,8 pour cent) ou de banques (6,1 pour cent); a contrario, les jeunes femmes, bien que très présentes dans l'agriculture (51 pour cent), sont également présentes dans les activités de commerces et de restauration (30,3 pour cent) et tendent, comme leurs homologues de sexe masculin, à embrasser les métiers de la banque et des assurances (9,6 pour cent).

## 2.4 Objectifs de l'enquête et méthodologie

Le contexte de l'Afrique subsaharienne est marqué par une insuffisance de statistiques sur les marchés du travail, faute d'enquêtes spécifiques sur la question. Le Togo n'échappe pas à cette situation; les données les plus récentes sur la situation de l'emploi remontent à 2006 et se fondent sur une approche des ménages. De ce fait, ces lacunes en matière d'information sur le marché du travail ne permettent pas de comprendre, par exemple, pourquoi la transition de l'école vers la vie active est un processus long et difficile. Pourtant, la question de l'amélioration de la transition des jeunes est une des priorités de la politique d'un nombre croissant de pays. En réponse à cette lacune évidente, l'OIT a élaboré un cadre de compréhension de la Transition de l'Ecole vers la Vie Active (ETVA), à partir d'enquêtes auprès des jeunes âgés de 15 à 29 ans (voir encadré 1).

### Encadré 1. Définition de la Jeunesse

La définition de la jeunesse utilisée dans le cadre du projet « Work4Youth » de l'OIT correspond à toutes les personnes âgées de 15 à 29 ans. La norme de 15 à 24 ans a été étendue à 29 ans, sachant que certains jeunes restent dans le système éducatif pendant une longue période et ils n'ont donc pas encore commencé leur transition à 24 ans.

Au Togo, la définition de la jeunesse est plus large. De nombreuses institutions utilisent ainsi une définition de la jeunesse qui inclut tous les jeunes âgés de 15 à 34 ans. Néanmoins, en accord avec la DGSCN, il a été décidé de suivre la définition du projet dans le déroulement de l'enquête et donc du présent rapport.

L'enquête a été réalisée dans le cadre du partenariat « Work4Youth » qui vise à renforcer la production d'information sur le marché du travail spécifique à la jeunesse et à travailler avec les institutions concernées sur l'interprétation des données, y compris sur la transition de l'école vers la vie active, dans le but de concevoir ou de faire le suivi de politiques d'emploi sur la jeunesse (voir encadré 2). Ce partenariat soutient les ETVA dans 28 pays cibles, et les données de la première vague d'enquêtes seront mises à disposition tout au long de l'année 2013. Une deuxième série d'enquêtes ETVA aura lieu dans chacun des 28 pays en 2014/15, y compris au Togo.

Les ETVA ont plusieurs objectifs. Premièrement, elles détectent les caractéristiques individuelles des jeunes qui déterminent les désavantages sur le marché du travail. Deuxièmement, elles contribuent à l'élaboration de mesures politiques visant à prévenir l'apparition de facteurs de risque, ainsi que des mesures visant à corriger celles qui ont des effets négatifs sur la transition vers le travail décent. Troisièmement, elles identifient les caractéristiques du travail des jeunes au niveau de la demande, ce qui contribue à déterminer les décalages sur lesquels les interventions politiques vont porter. Quatrièmement, dans les pays où le système d'information sur le marché du travail n'est pas développé, elles servent d'instrument pour générer des données fiables pour l'élaboration de politiques et de suivi des progrès vers la réalisation de l'objectif du millénaire pour le développement 1 (l'OMD 1). Dans les pays dotés d'un système d'information sur le marché du travail raisonnablement développé, les enquêtes permettent de faire la lumière sur les zones qui ne sont habituellement pas saisies par les enquêtes auprès des jeunes ou des ménages comme les conditions de travail, les salaires et les revenus, l'engagement occasionnel dans l'économie, l'accès aux produits financiers et les difficultés rencontrées par les jeunes dans leur entreprise. Enfin, elles fournissent des informations aux gouvernements, aux partenaires sociaux et à la communauté des bailleurs de fonds dans le domaine de l'emploi des jeunes requérant une attention urgente.

## Encadré 2. « Work4Youth »: Un projet de l'OIT en partenariat avec la Fondation MasterCard

Le projet Work4Youth (W4Y) est un partenariat entre le Programme Emploi des Jeunes de l'OIT et la Fondation MasterCard. Le projet dispose d'un budget de 14,6 millions de dollars américains pour une durée de cinq ans, jusqu'au milieu de l'année 2016. Son objectif est de « promouvoir des possibilités de travail décent pour les jeunes hommes et femmes à travers le savoir et l'action ». L'objectif immédiat de ce partenariat est de produire plus et de meilleures informations sur le marché du travail spécifique aux jeunes dans les pays en développement, en se concentrant en particulier sur les chemins de transition de l'école vers la vie active. L'hypothèse est que les gouvernements et les partenaires sociaux des 28 pays cibles du projet seront mieux préparés à concevoir des politiques et des initiatives efficaces une fois qu'ils auront une connaissance détaillée sur:

- ce que les jeunes attendent en termes de chemins de transition et de qualité du travail;
- ce que les employeurs attendent des jeunes candidats;
- quels problèmes empêchent les deux parties – l'offre et la demande – de mieux se compléter; et
- quels politiques et programmes peuvent avoir un impact *réel*.

Les pays cibles du projet « Work4Youth » sont:

**Asie et Pacifique:** Bangladesh, Cambodge, Népal, Samoa, et Viet Nam

**Europe de l'Est et Asie Centrale:** Arménie, Kirghizistan, ARY de Macédoine, République de Moldavie, Fédération de Russie et Ukraine

**Amérique Latine et Caraïbes:** Brésil, Colombie, El Salvador, Jamaïque et Pérou

**Moyen-Orient et Afrique du Nord:** Egypte, Jordanie, Territoire Palestinien Occupé, Tunisie

**Afrique sub-saharienne:** Bénin, Libéria, Madagascar, Malawi, Ouganda, République Unie de Tanzanie, Togo et Zambie.

Le cadre analytique associé à l'ETVA permet à l'utilisateur d'évaluer d'abord les caractéristiques des jeunes qui sont encore à l'école, salariés ou indépendants, au chômage ou hors monde du travail pour des raisons autres que les études à temps plein. Les résultats de l'enquête sont ensuite utilisés pour estimer: (1) le nombre de jeunes qui ont achevé leur transition vers un emploi stable ou satisfaisant, (2) ceux qui sont encore en transition, et (3) le nombre de jeunes qui n'ont pas encore fait leur transition soit parce qu'ils restent à l'école, soit parce qu'ils sont en dehors du marché du travail sans aucune intention de travailler dans un avenir proche. L'analyse permettra de regarder en particulier les trajectoires des transitions.

La Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale (DGSCN) du Togo a amené l'ETVA dans ce pays pour recueillir et analyser des informations sur les différents enjeux qui influencent les jeunes hommes et les femmes durant leur transition vers la vie active. La phase de l'enquête sur terrain a été achevée en septembre 2012 et les données ont été reçues et vérifiées par l'OIT au début de l'année 2013. La prochaine étape, dans le processus d'enquête, est d'organiser la présentation et la diffusion des informations du présent rapport qui sera, dans l'idéal, utilisé pour influencer l'élaboration des politiques et programmes du pays en lien avec les problématiques d'emploi des jeunes.

### 3. Les caractéristiques des jeunes dans l'enquête par sondage

#### 3.1 Les caractéristiques individuelles de la jeunesse

Selon les résultats de l'ETVA-2012, le Togo compte, en 2012, 1.808.343 jeunes âgés de 15 à 29 ans. Parmi eux, on dénombre 980.230 jeunes femmes (54,2 pour cent) pour 828.113 jeunes hommes (45,8 pour cent). Ces jeunes sont inégalement répartis entre les différentes régions togolaises. De fait, avec trois jeunes sur dix, la région Maritime est la plus peuplée en jeunes gens de la tranche d'âge considérée, suivie de celle des Plateaux (deux jeunes sur dix) et des Savanes (16 pour cent), les régions Centrale, de Lomé et de Kara étant les moins peuplées.

**Tableau 3. Répartition des jeunes selon le groupe d'âge, le statut matrimonial, la région, le milieu de résidence et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Groupe d'âge</b>						
15-19 ans	349 033	42,1	349 960	35,7	698 993	38,7
20-24 ans	273 644	33,0	326 513	33,3	600 157	33,2
25-29 ans	205 436	24,8	303 757	31,0	509 193	28,2
<b>Statut matrimonial</b>						
Jamais marié(e)	677 768	81,8	444 561	45,4	1 122 329	62,1
Fiancé(e)	133 240	16,1	386 562	39,4	519 802	28,7
Divorcé(e) / Séparé(e)	7 700	0,9	123 949	12,6	131 649	7,3
Marié polygame	8 764	1,1	20 765	2,1	29 529	1,6
Marié(e) monogame	640	0,1	4 394	0,4	5 034	0,3
<b>Régions</b>						
Maritime	238 702	28,8	270 663	27,6	509 365	28,2
Plateaux	160 118	19,3	202 136	20,6	362 254	20,0
Centrale	75 896	9,2	86 039	8,8	161 935	9,0
Kara	125 170	15,1	120 712	12,3	245 882	13,6
Savanes	133 287	16,1	167 098	17,0	300 385	16,6
Lomé	94 940	11,5	133 583	13,6	228 523	12,6
<b>Milieu de résidence</b>						
Rural	509 132	61,5	547 450	55,8	1 056 582	58,4
Urbain	318 981	38,5	432 781	44,2	751 762	41,6
Golfe	111 401	13,5	129 608	13,2	241 009	13,3
Autres	207 580	25,1	303 173	30,9	510 753	28,2
Total	828 113	45,8	980 230	54,2	1 808 343	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

La ventilation de ces jeunes selon le groupe d'âge rappelle la place importante qu'occupe la jeunesse dans la pyramide des âges du Togo, de même qu'elle souligne les défis, pour le gouvernement togolais, en matière d'insertion professionnelle, surtout en ce qui concerne les primo demandeurs d'emploi: près de 40 pour cent des 15–29 ans ont moins de 20 ans, cette proportion étant même de 42 pour cent quand on s'intéresse aux hommes; les jeunes femmes, par contre, sont relativement plus âgées et pourraient être, davantage que les hommes, présentes sur le marché du travail togolais, en particulier sur le marché du travail urbain. La répartition des jeunes gens selon le milieu de résidence indique que la majorité d'entre eux vit en milieu rural, soit 1.056.582, contre 751.762 citadins de cette tranche d'âge (41,6 pour cent). Une attention particulière à l'identité sexuelle des jeunes en fonction du milieu de résidence met en lumière une présence marquée des jeunes femmes en milieu urbain, puisque ce sont 44,2 pour cent d'entre elles qui y vivent, contre seulement un peu plus du tiers des hommes âgés de 15–29 ans.

### 3.2 Les caractéristiques par ménages de la jeunesse

L'examen des caractéristiques individuelles et familiales des jeunes montrent que sept sur dix d'entre eux proviennent soit de ménages pauvres (49 pour cent) soit de ménages très pauvres (16,4 pour cent), pour à peine 5 pour cent qui appartiennent à des ménages aisés, les 30 pour cent restants vivant dans des ménages se situant dans la moyenne nationale. Dans ce contexte, la participation au marché du travail pourrait constituer un impératif. En particulier, la responsabilité des jeunes femmes serait davantage susceptible de les conduire à rechercher ou à accepter toutes sortes d'emplois, y compris les plus précaires. En effet, alors que 82 pour cent des jeunes hommes n'ont jamais été mariés, ce sont 55 pour cent des jeunes femmes qui sont soit fiancées (39,4 pour cent), soit divorcées / séparées (12,6 pour cent), ou qui sont polygames (2,1 pour cent) ou monogames (0,4 pour cent). Elles pourraient, par conséquent, avoir des engagements familiaux, notamment vis-à-vis de leur progéniture.

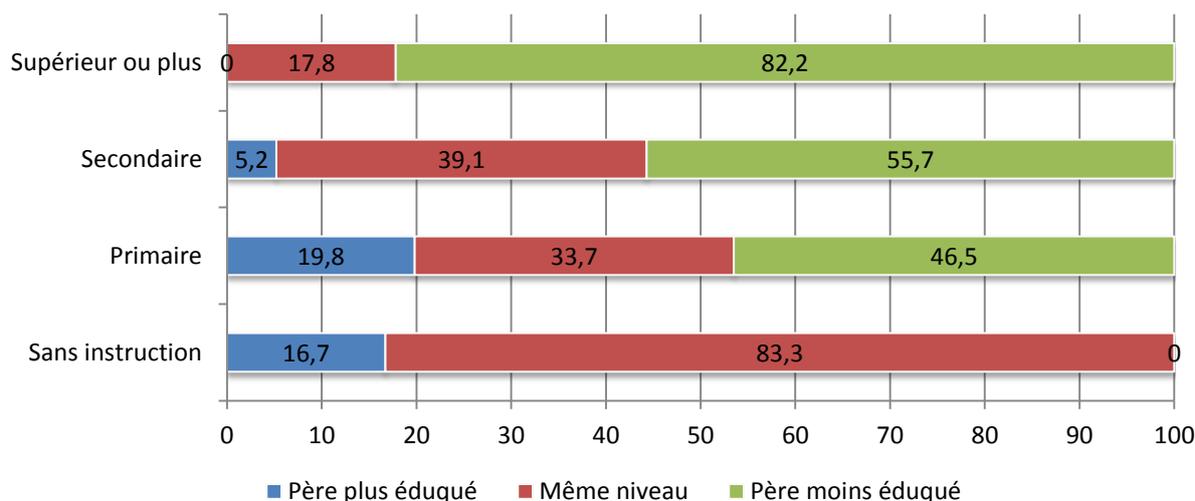
**Tableau 4. Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages et le milieu de résidence**

	Urbain		Rural		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Très aisée	9 246	1,2	7 086	0,7	16 332	0,9
Aisée	51 390	6,8	22 381	2,1	73 771	4,1
Dans la moyenne nationale	318 619	42,4	217 137	20,6	535 756	29,7
Difficile	307 935	41,0	576 342	54,7	884 277	49,0
Très difficile	64 570	8,6	230 950	21,9	295 520	16,4
Total	751 760	100,0	1 053 896	100,0	1 805 656	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

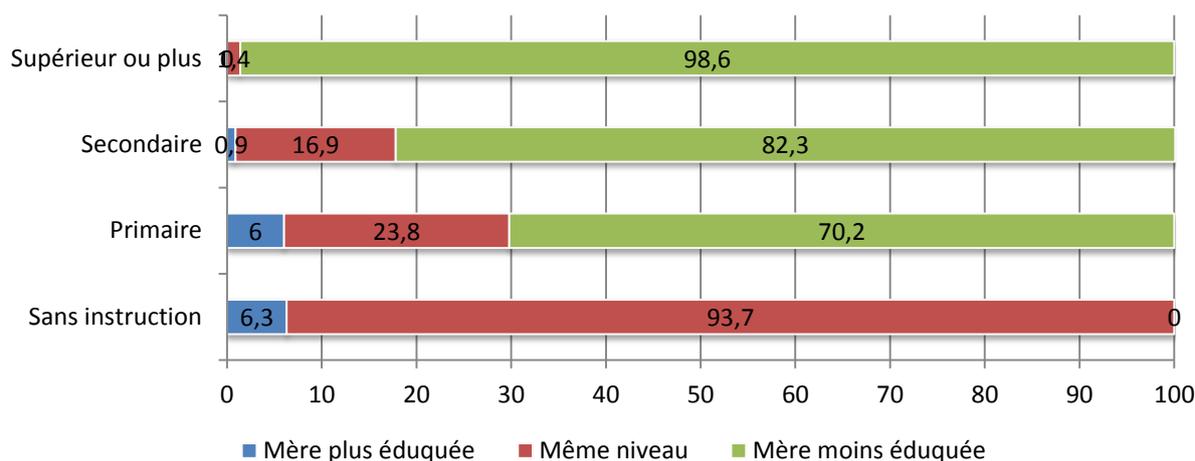
Par ailleurs, la mise en rapport du niveau d'instruction des jeunes Togolais avec celui de leurs parents indique que, globalement, le niveau d'éducation au Togo s'améliore. En effet, huit jeunes sur dix ayant atteint le niveau du supérieur sont mieux éduqués que leur père, le rapport étant même de quatre-vingt-dix-neuf sur cent lorsqu'on les compare à leur mère. Ces pourcentages baissent respectivement à 55,7 pour cent et 82,3 pour cent pour les jeunes gens d'un niveau d'instruction secondaire, les autres enfants ayant presque tous le même niveau d'instruction que leurs parents. En revanche, au niveau primaire, il est donné de constater que le père d'un enfant sur cinq est mieux éduqué que ce dernier, contre à peine six enfants sur cent lorsque l'on examine la question en rapport avec l'éducation de la mère. Cette situation se confirme chez les gens sans instruction, rappelant, si nécessaire, la sous-scolarisation des femmes relativement aux hommes, à travers le temps.

**Graphique 3. Niveau d’instruction comparé entre père et enfant**



Source: ETVA-Togo 2012.

**Graphique 4. Niveau d’instruction comparé entre mère et enfant**

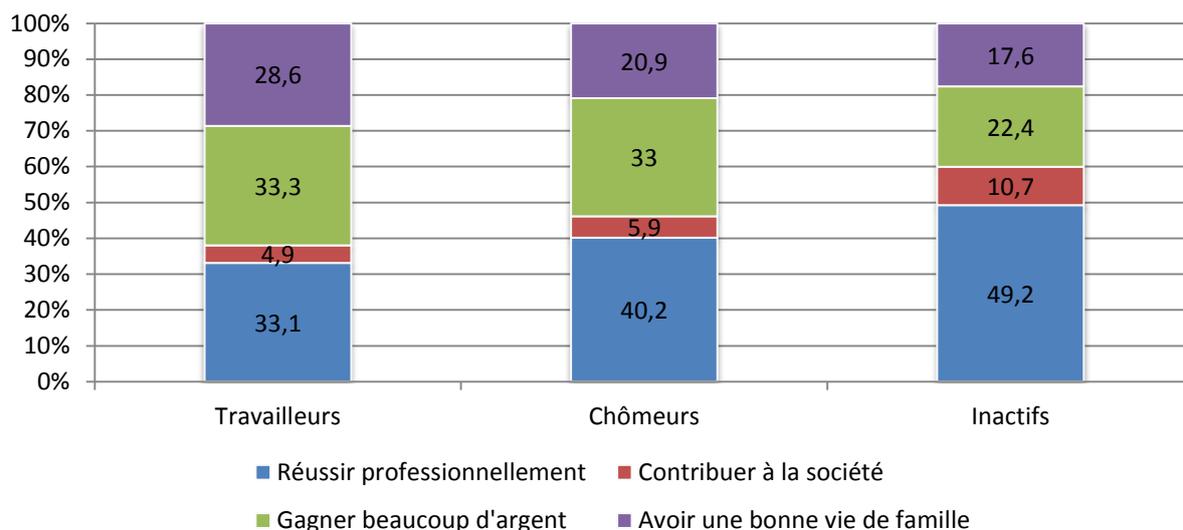


Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.3 Aspirations et objectifs de vie

L’examen des aspirations selon leur statut d’occupation indique que les préoccupations matérielles et le besoin de sécurité pour la famille constituent une préoccupation majeure pour les jeunes Togolais, travailleurs ou en quête d’un emploi. En effet, si pour les chômeurs, et encore davantage pour les inactifs, la réussite professionnelle est le point de mire, passant devant le désir de « gagner beaucoup d’argent », il n’en va pas de même pour les jeunes en activité pour qui la quête d’une meilleure rémunération représente l’aspiration principale, la réussite professionnelle leur important moins. Vient ensuite le besoin de stabilité et d’ « une bonne vie de famille ». In fine, le rêve d’une contribution à la société semble subordonné aux réalités existentielles et aux difficultés d’insertion professionnelle; pis, il ne constitue un idéal que pour à peine 7 pour cent des jeunes Togolais.

**Graphique 5. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et l'aspiration dans la vie**



Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.4 La réussite scolaire

Sur le plan de l'éducation on note que, globalement, le niveau de scolarisation des jeunes Togolais de 15–29 ans est assez faible: à peine 4,6 pour cent d'entre eux ont atteint le niveau du supérieur; la moitié d'entre eux ont terminé le secondaire, un quart le primaire, et 16,9 pour cent d'entre eux n'ont jamais été scolarisés. A l'instar de nombre de pays au sud du Sahara, la situation est pire en milieu rural où seul un jeune sur cent a atteint le supérieur et près d'un quart n'ont aucune instruction.

Par ailleurs, la répartition territoriale des jeunes Togolais met en évidence le fait que les plus instruits d'entre eux habitent les régions de Lomé, Maritime et de Kara; on rencontre respectivement dans ces régions 14,4 pour cent, 6 pour cent et 4,9 pour cent d'individus âgés de 15–29 ans ayant atteint le niveau supérieur. Mise à part la région Centrale qui compte 62,7 pour cent de jeunes ayant atteint le niveau secondaire, les régions précitées sont également les mieux nanties, loin devant la région des Savanes pour laquelle quatre jeunes sur dix n'ont jamais été scolarisés, trois n'ont atteint que le primaire et les trois autres le secondaire.

La disparité sexuelle suit les tendances subsahariennes, puisque la sous-scolarisation des filles se constate également dans le contexte togolais: plus de la moitié d'entre elles n'ont jamais été à l'école (23,4 pour cent) ou n'ont atteint que le primaire (29,6 pour cent). Ces tendances sont assez caractéristiques de l'ensemble des régions au Togo, avec cependant une amélioration considérable de la situation à Lomé, la capitale, tant pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes.

**Tableau 5. Répartition des jeunes selon le niveau d'études, la région et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
<b>Maritime</b>						
Aucun	7 670	3,2	33 890	12,5	41 560	8,2
Primaire	51 796	21,7	88 850	32,8	140 646	27,6
Secondaire	158 337	66,3	138 341	51,1	296 678	58,2
Supérieur ou plus	20 900	8,8	9 582	3,5	3 0482	6,0
<b>Plateaux</b>						
Aucun	8 955	5,6	43 227	21,4	52 182	14,4
Primaire	39 267	24,5	73 479	36,4	112 746	31,1
Secondaire	100 342	62,7	80 007	39,6	18 0349	49,8
Supérieur ou plus	1 693	1,1	1 830	0,9	3 523	1,0
ND	9 860	6,2	3 593	1,8	13 453	3,7
<b>Centrale</b>						
Aucun	6 536	8,6	14 320	16,6	20 856	12,9
Primaire	12 943	17,1	25 050	29,1	37 993	23,5
Secondaire	55 777	73,5	45 795	53,2	101 572	62,7
Supérieur ou plus	640	0,8	873	1,0	1 513	0,9
<b>Kara</b>						
Aucun	13 934	11,1	32 118	26,6	46 052	18,7
Primaire	20 226	16,2	27 940	23,1	48 166	19,6
Secondaire	80 942	64,7	57 895	48,0	138 837	56,5
Supérieur ou plus	10 068	8,0	1 884	1,6	11 952	4,9
ND	0	0,0	873	0,7	873	0,4
<b>Savanes</b>						
Aucun	35 389	26,6	91 739	54,9	127 128	42,3
Primaire	38 791	29,1	43 266	25,9	82 057	27,3
Secondaire	56 292	42,2	32 094	19,2	88 386	29,4
Supérieur ou plus	2 006	1,5	0	0,0	2 006	0,7
ND	808	0,6	0	0,0	808	0,3
<b>Lomé</b>						
Aucun	3 088	3,3	14 015	10,5	17103	7,5
Primaire	10 431	11,0	31 711	23,7	42 142	18,4
Secondaire	60 434	63,7	75 914	56,8	136 348	59,7
Supérieur ou plus	20 988	22,1	11 943	8,9	32 931	14,4
Total	828 113	45,8	980 230	54,2	180 8343	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau 6. Répartition des jeunes selon le niveau d'études, le milieu de résidence et le sexe**

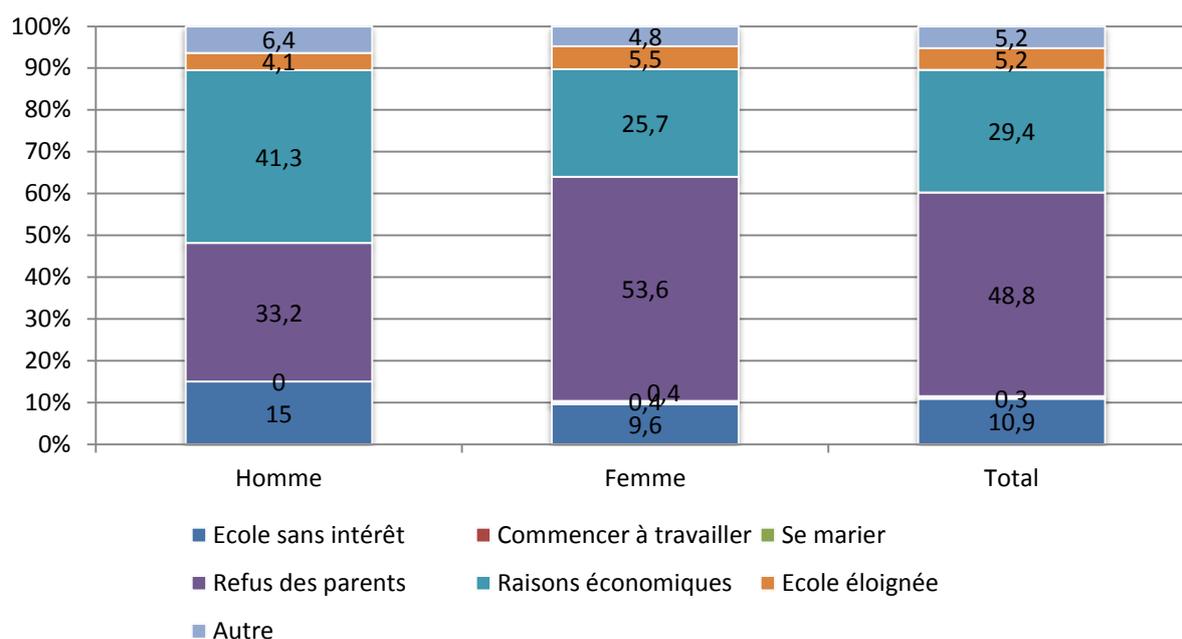
	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Urbain</b>						
Aucun	11 103	3,5	42 228	9,8	53 331	7,1
Primaire	33 239	10,4	100 275	23,2	133 514	17,8
Secondaire	223 375	70,0	266 056	61,5	489 431	65,1
Supérieur ou plus	48 354	15,2	23 467	5,4	71 821	9,6
Non Déterminé (ND)	2 910	0,9	755	0,2	3 665	0,5
<b>Rural</b>						
Aucun	64 468	12,7	187 082	34,2	25 1550	23,8
Primaire	140 215	27,5	190 021	34,7	330 236	31,3
Secondaire	288 749	56,7	163 990	30,0	452 739	42,8
Supérieur ou plus	7 941	1,6	2 646	0,5	10 587	1,0
ND	7 758	1,5	3 712	0,7	11 470	1,1
<b>Ensemble</b>						
Aucun	75 571	9,1	229 310	23,4	304 881	16,9
Primaire	173 454	20,9	290 296	29,6	463 750	25,6
Secondaire	512 124	61,8	430 046	43,9	942 170	52,1
Supérieur ou plus	56 295	6,8	26 114	2,7	82 409	4,6
ND	10 668	1,3	4 466	0,5	15 134	0,8
Total	828 113	45,8	980 230	54,2	1 808 343	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

Un point important mis en évidence par l'ETVA-2012 est la masse considérable de jeunes gens âgés de 15–29 ans qui n'ont jamais été scolarisés, comme le montre le tableau 6. Ce sont en effet 304.881 jeunes, soit 17 pour cent de l'ensemble des jeunes, qui sont dans cette situation et pour qui la probabilité d'insertion professionnelle est compromise, en particulier pour les emplois requérant un minimum de connaissances générales. Cette situation, conformément aux tendances de scolarisation en Afrique subsaharienne, est particulièrement sévère pour les jeunes femmes, dans la mesure où ce sont 229.310, soit 23,4 pour cent d'entre elles qui sont concernées, pour 75.571 de leurs homologues de sexe masculin (9 pour cent). Qu'est-ce qui explique ce fait ?

L'examen des motifs de la non-scolarisation des jeunes au Togo met en avant, comme principal facteur, l'aversion des parents pour l'école (49 pour cent), surtout en matière de scolarisation des filles; pis, pour 11 pour cent d'entre eux, l'école ne présenterait même aucun intérêt. Dans un tel contexte, où le travail constitue le mode de socialisation privilégié choisi pour l'insertion socioprofessionnelle des enfants, la désaffection de l'école est renforcée par les difficultés économiques (29,4 pour cent) et l'éloignement des structures éducatives (5,2 pour cent).

**Graphique 6. Répartition des jeunes n'ayant jamais été scolarisés, selon le sexe et le motif**



Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.5 Préparation de la transition vers la vie active

Plus fondamentalement, l'analyse du statut d'occupation du moment des jeunes Togolais révèle que, sur 100 individus âgés de 15–29 ans, 40 sont régulièrement inscrits à l'école; ceux-ci se répartissent en trois sous-catégories: 25 qui n'ont pour seule activité que l'école, 13 travailleurs et deux qui recherchent du travail. A côté de cette population estudiantine, on trouve les jeunes n'ayant jamais été scolarisés, déscolarisés ou ayant achevé leurs études. Et, sur la même base, les résultats de l'ETVA-2012 mettent en avant que 49 de ces derniers travaillent à plein temps, pour trois chômeurs et huit inactifs.

**Tableau 7. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens strict) et le sexe**

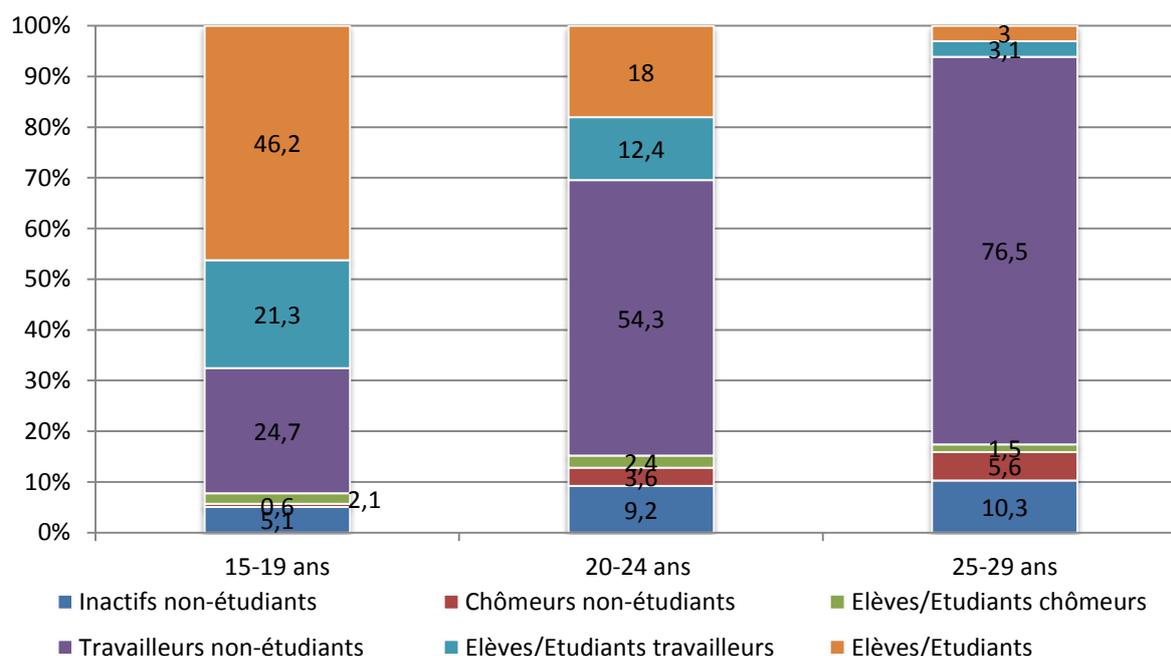
	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Inactifs non étudiants	31 462	3,8	111 663	11,4	143 125	7,9
Travailleurs non étudiants	338 713	40,9	550 038	56,1	888 751	49,1
Elèves / Etudiants travailleurs	153 800	18,6	85 011	8,7	238 811	13,2
Elèves / Etudiants	256 722	31,0	189 742	19,4	446 464	24,7
Elèves / Etudiants chômeurs	24 335	2,9	12 529	1,3	36 864	2,0
Chômeurs non étudiants	23 081	2,8	31 249	3,2	54 330	3,0
<b>Total</b>	<b>828 113</b>	<b>45,8</b>	<b>980 230</b>	<b>54,2</b>	<b>1 808 343</b>	<b>100,0</b>

Source: ETVA-Togo 2012.

La comparaison entre l'âge et le statut d'occupation montre une « bonne » évolution de la jeunesse togolaise. De fait, la « transition vers la vie active » semble correctement

amorcée, en ce sens que la population estudiantine se réduit considérablement au-delà de 19 ans: seuls 18 pour cent des 20–24 ans se consacrent exclusivement à l'école, cette proportion se réduisant considérablement entre 24–29 ans pour atteindre le niveau de 3 pour cent. Bien évidemment, cette situation est à mettre en rapport avec le faible niveau d'études des jeunes au Togo (cf. supra). Cette sortie de l'école se fait parallèlement à une entrée progressive et massive dans l'activité économique, sans nul doute dans des emplois peu qualifiés. Par ailleurs, les difficultés d'insertion, elles aussi, accompagnent le « chassé-croisé » entre déscolarisation et insertion professionnelle: le pourcentage d'inactifs de 5 pour cent entre 15–19 ans est doublé chez les jeunes plus âgés et se maintient autour de 10 pour cent; de même, le chômage des non-étudiants ne cesse de croître d'un groupe à un autre.

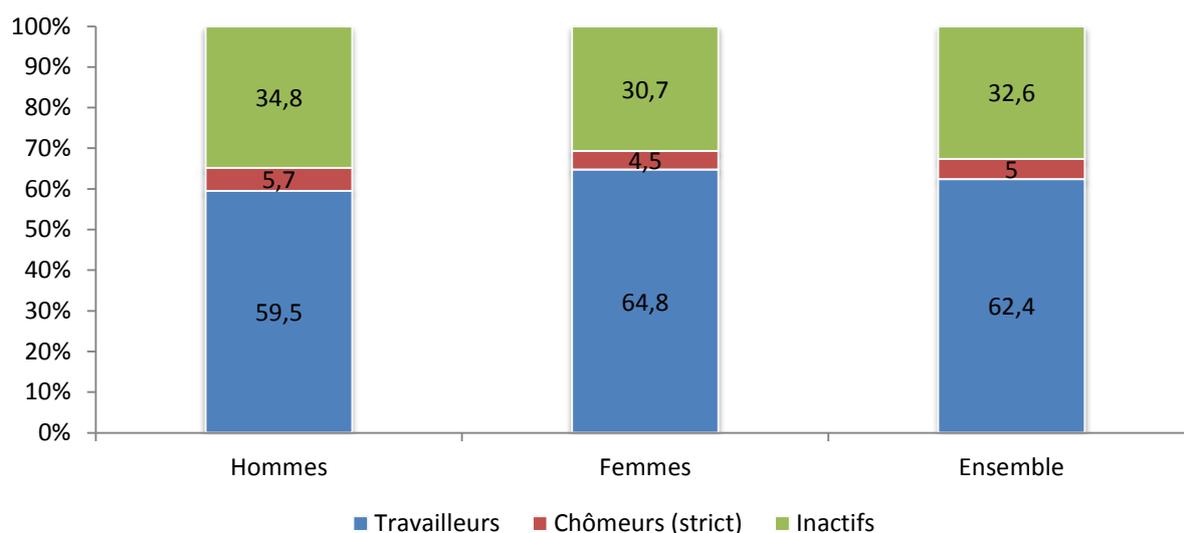
**Graphique 7. Répartition des jeunes âgés de 15–29 ans selon le statut d'occupation et le groupe d'âge**



Source: ETVA-Togo 2012.

La prise en compte du sexe des individus amène à quatre constatations, au regard de la population non étudiante: (i) premièrement, l'inactivité touche trois fois plus les jeunes femmes que leurs homologues de sexe masculin; (ii) deuxièmement, le chômage féminin est relativement plus important que le chômage masculin; (iii) troisièmement, les données confirment la sous-scolarisation relative des femmes; (iv) quatrièmement, la participation féminine au marché du travail est de cinq points de pourcentage supérieure à celle des jeunes hommes. En revanche, lorsqu'on s'intéresse à la situation de travail des élèves / étudiants, on note un chômage et une implication économique des hommes beaucoup plus importante que celle des femmes. De sorte que, globalement, toutes catégories confondues, les jeunes femmes, sans nul doute en raison de leurs responsabilités familiales, sont davantage présentes sur le marché du travail que les jeunes hommes, leur taux d'inactivité et de chômage étant plus faibles, comme le montre le graphique.

**Graphique 8. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et le sexe**



Source: ETVA-Togo 2012.

Cependant seules 6,3 pour cent des jeunes femmes togolaises occupent des emplois réguliers (statut d'employeur ou d'employé avec un contrat à durée indéterminé ou supérieur à 12 mois), contre 10,1 pour cent des hommes de la même tranche d'âge.

**Tableau 8. Répartition des jeunes selon la régularité de l'emploi (chômage au sens large) et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Travailleurs réguliers	83 379	10,1	62 064	6,3	145 443	8,0
Travailleurs irréguliers	409 133	49,4	572 985	58,5	982 118	54,3
Chômeurs (large)	99 632	12,0	128 231	13,1	227 863	12,6
Elèves / Etudiants inactifs	22 654	2,7	66 440	6,8	89 095	4,9
Inactifs non étudiants	213 314	25,8	150 511	15,4	363 824	20,1
Total	828 113	45,8	980 230	54,2	1 808 343	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

La mise en rapport du statut d'occupation des jeunes Togolais selon le milieu de résidence et en rapport avec leur identité sexuelle montre qu'au Togo l'inactivité des jeunes est un fait féminin, dans la mesure où huit individus âgés de 15–29 ans non scolarisés, qui ne travaillent pas et qui ne recherchent pas non plus du travail sur dix sont des femmes. Bien que relativement importante en comparaison des hommes, cette situation ne concerne que 10 pour cent des femmes en milieu urbain et 6 pour cent en milieu rural. Par ailleurs, confirmant la sous-scolarisation relative de ces dernières, en particulier en milieu rural, l'ETVA-2012 met en évidence une bien plus forte implication économique des femmes rurales par rapport aux jeunes hommes togolais; de fait, l'écart relatif hommes-femmes qui est de trois points de pourcentage en faveur des femmes en milieu urbain triple et passe à neuf points en milieu rural togolais.

## 3.6 Le chômage

### 3.6.1 Caractéristiques générales

Selon les résultats de l'ETVA-2012, au Togo en 2012, on dénombre 91.194 chômeurs âgés de 15–29 ans, soit 5 pour cent de cette population. Parmi eux, on compte 47.417 jeunes hommes pour 43.777 jeunes femmes, le phénomène affectant davantage les premiers (5,7 pour cent) que les secondes (4,5 pour cent).

**Tableau 9. Répartition des jeunes chômeurs selon le niveau d'études, la situation financière, la région, le milieu de résidence et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
<b>Niveau d'études</b>						
Aucun	875	1,2	5 598	2,4	6 473	2,1
Primaire	7 980	4,6	11 863	4,1	19 843	4,3
Secondaire	25 417	5,0	20 231	4,7	45 648	4,8
Supérieur ou plus	13 144	23,3	6 085	23,3	19 230	23,3
<b>Situation financière du ménage</b>						
Très aisée	1 928	4,1	0	0,0	1 928	2,1
Aisée	0	0,0	1 905	4,4	1 905	2,1
Dans la moyenne nationale	14 215	30,0	14 568	33,3	28 783	31,6
Difficile	25 130	53,0	19 442	44,4	44 572	48,9
Très difficile	6 143	13,0	7 862	18,0	14 005	15,4
<b>Régions</b>						
Maritime	22 008	9,2	12 089	4,5	34 097	6,7
Plateaux	3 868	2,4	8 019	4,0	11 887	3,3
Centrale	3 349	4,4	1 847	2,1	5 195	3,2
Kara	640	0,5	3 760	3,1	4 401	1,8
Savanes	1 749	1,3	937	,6	2 686	0,9
Lomé	15 803	16,6	17 126	12,8	32 928	14,4
<b>Milieu de résidence</b>						
Rural	10 149	2,0	9 606	1,8	19 756	1,9
Urbain	37 267	11,7	34 172	7,9	71 438	9,5
Golfe	15 123	13,6	6 804	5,2	21 926	9,1
Autres	22 144	10,7	27 368	9,0	49 512	9,7
Total	47 417	5,7	43 777	4,5	91 194	5,0

Source: ETVA-Togo 2012.

Le clivage observé entre les sexes en la matière est renforcé par la dichotomie urbain / rural, vu que, à l'instar de nombre de pays en développement, c'est un chômage essentiellement urbain (9,5 pour cent), avec à peine 2 pour cent de chômeurs dans les contrées rurales du Togo. En outre, il est plus important dans les régions de Lomé, Maritime et Centrale où les jeunes gens sont relativement plus instruits. Le lien entre

niveau d'études et chômage devient, en effet, plus apparent avec la prise en compte du niveau d'instruction des jeunes Togolais: près d'un quart des individus âgés de 15–29 ans ayant atteint le niveau du supérieur ou plus sont au chômage, quel que soit le sexe. A contrario, à peine 2,1 pour cent des individus sans instruction, contre 4,3 pour cent des jeunes ayant atteint le primaire et 4,8 pour cent relevant du secondaire sont au chômage.

Par ailleurs, la ventilation des chômeurs selon les ménages auxquels ils appartiennent souligne la place de choix que revêt le capital social et relationnel dans la quête d'un emploi au Togo: près de 65 pour cent des chômeurs relèvent soit des ménages pauvres (49 pour cent), soit des ménages très pauvres (15 pour cent), pour environ un tiers issus des ménages de la classe moyenne, le chômage des jeunes dans les ménages aisés étant marginal avec à peine 4,3 pour cent de chômeurs âgés de 15–29 ans.

### 3.6.2 Durée du chômage

L'examen de la durée du chômage des jeunes met en avant un certain nombre de caractéristiques. Tout d'abord, pour près de 50 pour cent des jeunes chômeurs, la quête d'un emploi dure moins de trois mois, soit à cause de la situation conjoncturelle, soit que les jeunes passent peu de temps au chômage, grossissant, à l'évidence, les masses de jeunes cantonnés dans les activités informelles peu capitalistiques et loin de garantir la « décence » du travail. Ensuite, le chômage féminin dure relativement plus longtemps que celui des hommes; cette situation est encore accentuée lorsque la période de chômage excède les six mois. Enfin, un tiers des jeunes chômeurs sont des chômeurs de « longue durée », en quête d'emploi depuis au moins un an. Cette situation touche, les individus les plus instruits, indifféremment du sexe.

**Tableau 10. Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et la durée du chômage**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Moins d'une semaine	4 483	9,5	1 693	3,9	6 176	6,8
1 semaine à moins d'un mois	11 374	24,0	6 571	15,0	17 945	19,7
1 mois à moins de trois mois	9 855	20,8	10 748	24,6	20 603	22,6
3 mois à moins de 6 mois	2 964	6,3	3 296	7,5	6 260	6,9
6 mois à moins d'un an	2 758	5,8	6 161	14,1	8 919	9,8
1 an ou plus	15 983	33,7	15 309	35,0	31 292	34,3
Total	47 417	100,0	43 777	100,0	91 194	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.7 En marge de la population active

Au Togo, selon l'ETVA-2012, 143.125 jeunes gens, non scolarisés, âgés de 15–29 ans, soit 7,9 pour cent, demeurent hors de la population active. L'inactivité touche davantage les jeunes femmes (78 pour cent), comparativement aux jeunes hommes (22 pour cent). En effet, sur les 980.230 femmes âgées de 15–29 ans, 111.663 sont inactives et non scolarisées, soit 11,4 pour cent. En ce qui concerne les jeunes hommes, ce sont à peine 31.462 individus, soit 3,8 pour cent d'une population estimée à 828.113 qui ne sont ni actifs ni scolarisés (cf. supra, Tableau 7). La répartition de cette population inactive selon

groupe d'âge souligne qu'elle est, globalement, plus importante pour les 20–24 ans, le phénomène étant moins marqué pour les 15–19 ans. Cependant, suivant le sexe, cette tendance n'est pas stricte. En effet, chez les jeunes femmes, l'inactivité est croissante d'un groupe à un autre; la maternité pourrait, à cet égard, jouer un rôle important. En revanche, en ce qui concerne les jeunes hommes, si l'inactivité est particulièrement importante entre 20 et 24 ans, elle est considérablement réduite une fois ce cap franchi. La prise en compte du milieu de résidence met en avant le fait que l'inactivité des jeunes est beaucoup plus manifeste dans les villes togolaises que dans les contrées rurales où la pauvreté sévit le plus.

**Tableau 11. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens strict) et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Groupe d'âge</b>						
15–19 ans	8 959	28,5	26 584	23,8	35 543	24,8
20–24 ans	15 013	47,7	40 301	36,1	55 314	38,6
25–29 ans	7 490	23,8	44 778	40,1	52 268	36,5
<b>Milieu de résidence</b>						
Urbain	15 837	50,3	62 042	55,6	77 879	54,4
Rural	15 625	49,7	49 621	44,4	65 246	45,6
Total	31 462	22,0	111 663	78,0	143 125	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.8 Caractéristiques des jeunes ayant un emploi

Au Togo en 2012, sur une population de 1.808.343 individus âgés de 15–29 ans, on dénombre 1.127.562 travailleurs, soit 62,3 pour cent des individus de cette tranche d'âge. Parmi eux, on compte 635.049 femmes pour 492.513 hommes, soit respectivement 64,8 pour cent et 59,5 pour cent. L'examen de la structure de l'emploi des jeunes au Togo met en avant une forte proportion de travailleurs à leur propre compte (41,8 pour cent), sans nul doute dans des activités faiblement capitalistiques, une présence massive d'aides familiaux non rémunérés (30,5 pour cent), et un salariat (14,5 pour cent) et un nombre de jeunes employeurs (2,1 pour cent) faibles. Ces tendances sont renforcées selon l'identité sexuelle des jeunes. En effet, le salariat (20,1 pour cent) et les jeunes employeurs (2,7 pour cent) sont relativement plus importants chez les jeunes hommes togolais, comparativement aux jeunes femmes (respectivement 10,2 pour cent et 1,6 pour cent).

La ventilation des jeunes Togolais selon le secteur d'activité montre que les jeunes sont principalement employés dans l'agriculture (46,6 pour cent), puis dans le commerce (32,6 pour cent), l'industrie n'occupant que 20,9 pour cent des 15–29 ans. Toutefois, si l'agriculture mobilise plus de la moitié des hommes de cette tranche d'âge, on note une présence des femmes tout aussi importante dans les activités de service que dans le secteur précité.

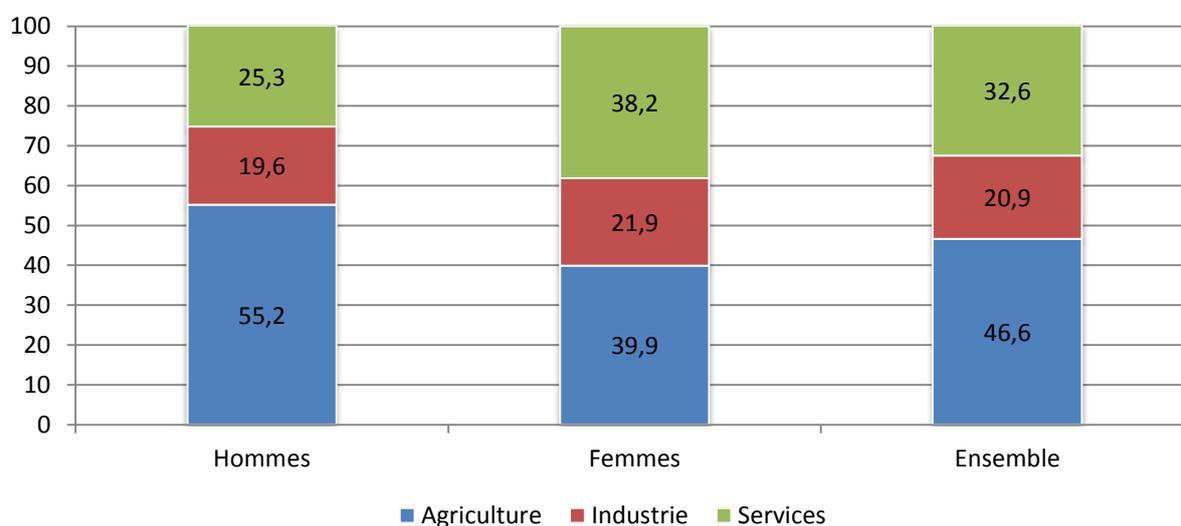
La référence à la CITP-08 permet d'affiner cette approche sectorielle et met en évidence une présence prépondérante des jeunes Togolais « Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche » (53,3 pour cent), alors que ce sont 39,2 pour cent des jeunes Togoïses qui appartiennent à cette catégorie, 37,2 pour cent d'entre elles relevant du « Personnel de services et vendeurs ».

**Tableau 12. Répartition des jeunes travailleurs selon le statut d'emploi et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Salariés	98 915	20,1	64 904	10,2	163 819	14,5
Employeurs	13 515	2,7	10 246	1,6	23 761	2,1
Travailleurs à propre compte	185 332	37,6	285 448	44,9	470 780	41,8
Membres de coopératives	10 796	2,2	2 670	0,4	13 466	1,2
Travailleurs familiaux non rémunérés	136 245	27,7	207 211	32,6	343 456	30,5
Autres	47 710	9,7	64 570	10,2	112 280	10,0
Total	492 513	43,7	635 049	56,3	1 127 562	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Graphique 9. Répartition des jeunes travailleurs selon le secteur d'activités et le sexe**



Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau 13. Répartition des jeunes travailleurs selon les grands groupes du CIP-08 et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Directeurs, cadres de direction et membres de l'exécutif et des corps législatifs	974	0,2	0	0,0	974	0,1
Professions intellectuelles et scientifiques	12 498	2,5	1 671	0,3	14 169	1,3
Professions intermédiaires	19 983	4,1	8 227	1,3	28 210	2,5
Employés de type administratif	12 114	2,5	6 949	1,1	19 063	1,7
Personnel des services	63 902	13,0	236 464	37,2	300 366	26,6

et vendeurs						
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche	262 505	53,3	248 936	39,2	511 441	45,4
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	93 280	18,9	98 792	15,6	192 072	17,0
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	2 897	0,6	0	0,0	2 897	0,3
Travailleurs non qualifiés	22 631	4,6	31 898	5,0	54 529	4,8
Professions militaires	974	0,2	0	0,0	974	0,1
ND	755	0,2	2112	0,3	2 867	0,3
<b>Total</b>	<b>492 513</b>	<b>43,7</b>	<b>635 049</b>	<b>56,3</b>	<b>1 127 562</b>	<b>100,0</b>

Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.8.1 L'emploi salarié

L'emploi salarié des jeunes Togolais est globalement précaire. Soixante-quinze pour cent des engagements qui les lient à leurs employeurs sont contractés verbalement, la situation étant davantage marquée pour les jeunes femmes. Paradoxalement, au regard de la nature de leurs contrats de travail, ces dernières sont dans des emplois relativement plus stables que les hommes. En effet, près des deux tiers d'entre elles bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, alors que seule la moitié des hommes sont concernés, dans un contexte où le terme des CDD est globalement de moins d'un an.

**Tableau 14. Répartition des jeunes salariés selon le type, la nature du contrat et le sexe**

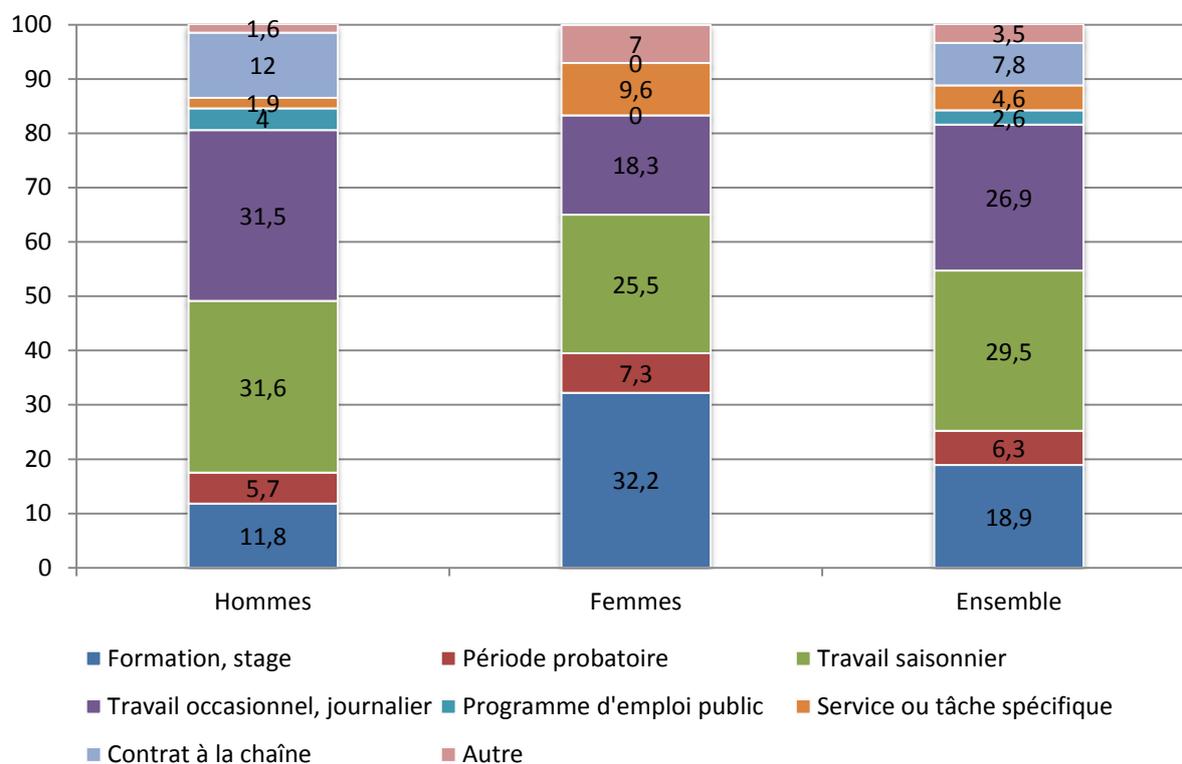
	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Type de contrat</b>						
Ecrit	27 726	28,0	13 221	20,4	40 947	25,0
Oral	71 190	72,0	51 683	79,6	122 873	75,0
<b>Nature du contrat</b>						
A durée indéterminée	52 514	53,1	40 243	62,0	92 757	56,6
A durée déterminée	46 401	46,9	24 661	38,0	71 062	43,4
Moins d'un an	29 051	62,6	13 087	53,1	42 138	59,3
Un an à moins de 3 ans	10 593	22,8	7 198	29,2	17 791	25,0
Trois ans et plus	6 757	14,6	4 377	17,7	11 134	15,7
<b>Total</b>	<b>98 915</b>	<b>100,0</b>	<b>64 904</b>	<b>100,0</b>	<b>163 819</b>	<b>100,0</b>

Source: ETVA-Togo 2012.

L'examen des motifs de CDD confirme en partie ce constat. De fait, 7,3 pour cent des femmes en CDD sont en période probatoire, pour 5,7 pour cent des jeunes hommes concernés. En outre, l'emploi occasionnel journalier et le travail saisonnier sont dominants pour les jeunes Togolais relevant de cette catégorie de contrats, en particulier pour les hommes (respectivement 31,5 pour cent et 31,6 pour cent, contre 26,9 pour cent et 29,5 pour cent pour les femmes). Par ailleurs, le programme d'emploi public ne représente que

4 pour cent des CDD des jeunes Togolais, les jeunes Togolaises n'étant pas concernées par cette action gouvernementale.

**Graphique 10. Répartition des jeunes salariés en CDD selon le motif du CDD et le sexe (%)**

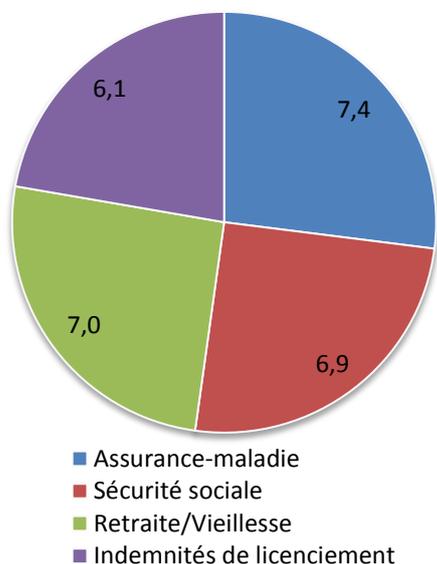


Source: ETVA-Togo 2012.

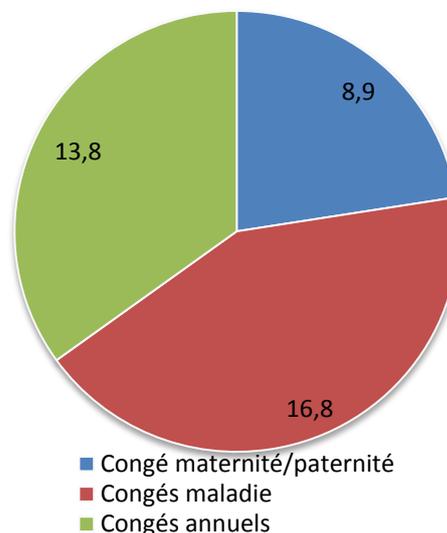
Le contexte subsaharien est caractérisé par une certaine précarité des emplois des jeunes, qui se situent majoritairement dans les activités informelles. Le Togo ne fait pas exception. Ainsi, selon les résultats de l'ETVA-2012, à peine 7 pour cent des salariés âgés de 15–29 ans bénéficient de la protection sociale en termes de sécurité sociale, d'assurance maladie, d'indemnités de licenciement ou de pension de retraite. La situation semble pire chez les jeunes femmes, même si ces dernières réfutent toute discrimination à leur encontre.

Lorsqu'on examine la question des congés dont ils bénéficient, cela ne s'améliore pas non plus: sur 100 jeunes âgés de 15–29 ans, seuls 17 bénéficient d'un congé en cas de maladie, 14 jouissent d'un congé annuel et moins de 10 profitent d'un congé de paternité ou de maternité.

**Graphique 11. Protection sociale reçue par les salariés dans les entreprises (Réponses multiples)**



**Graphique 12. Proportion de bénéficiaires de congés parmi les salariés dans les entreprises selon le sexe (Réponses multiples)**

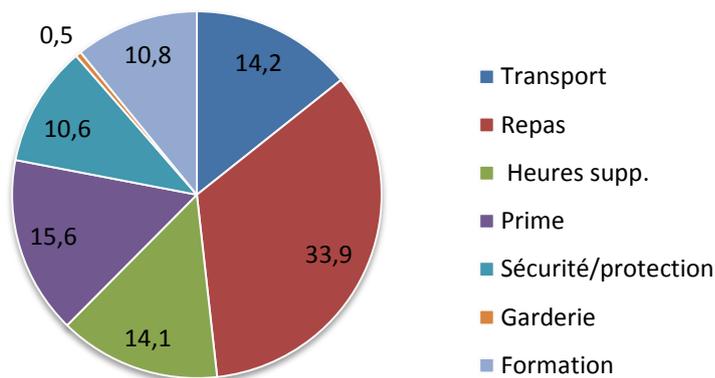


Source: ETVA-Togo 2012.

Outre le déficit de protection sociale, les conditions de travail des jeunes salariés togolais sont loin d'être idoines. De fait, à peine 10 pour cent d'entre eux estiment travailler dans un environnement sécurisé, le sentiment d'insécurité étant plus important chez les hommes. Et bien que le déficit de capital humain des jeunes Togolais soit manifeste, à peine 10,8 pour cent d'entre eux bénéficient d'un renforcement de leurs capacités techniques et professionnelles. En outre, ils ont très peu d'opportunités pour effectuer des heures supplémentaires (14,1 pour cent) ou jouir de primes (15,6 pour cent), alors que les 15–29 ans au Togo, rappelons-le, aspirent prioritairement à améliorer leurs conditions matérielles et financières. Dans ce cadre, les heures supplémentaires effectuées par les hommes semblent davantage prises en compte, relativement à celles des femmes, ces dernières bénéficiant, à contrario, de plus de primes. Par ailleurs, les repas, pour un tiers d'entre eux, et les frais de déplacement (14,2 pour cent) sont les services auxquels les jeunes Togolais ont le plus accès dans l'exercice de leur emploi.

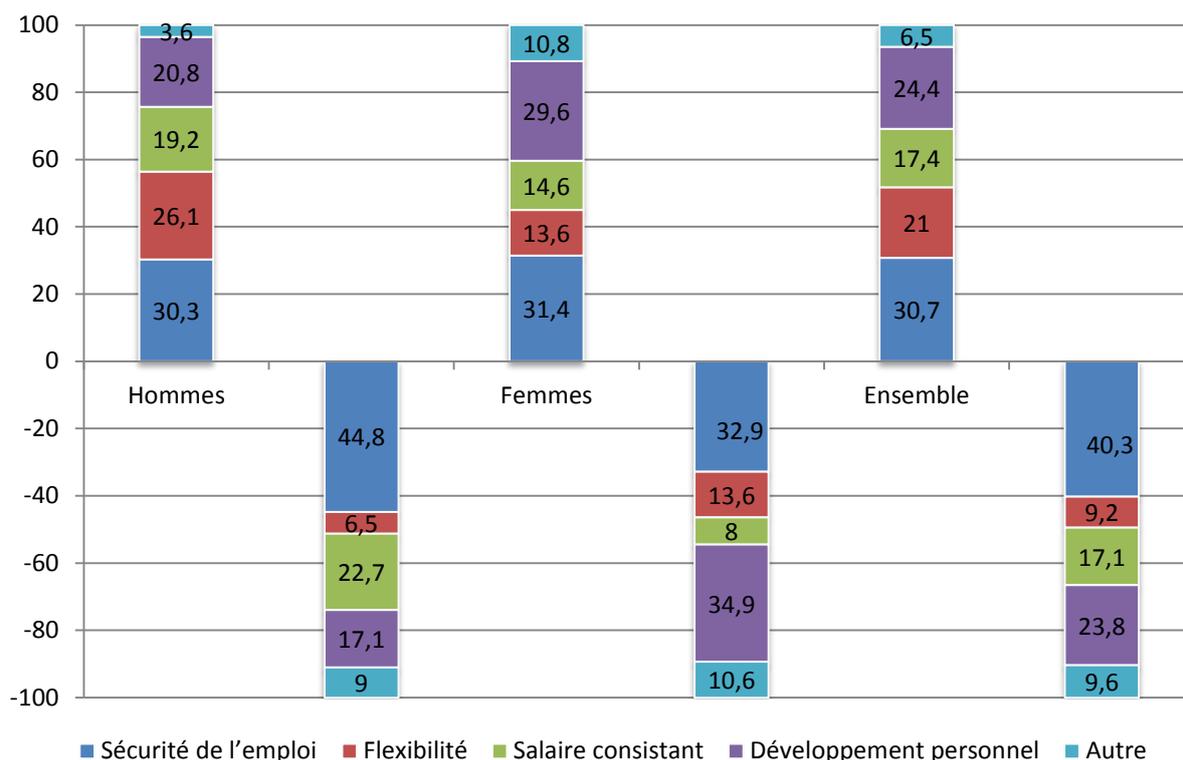
Bien que les conditions de contractualisation et de travail les prédisposent à la précarité de l'emploi, la majorité des jeunes salariés au Togo se déclarent satisfaits de leur contrat, et ce, indifféremment de leur sexe. En effet, ce sont 113.867 des 163.819 jeunes salariés, soit 69,5 pour cent, qui se réjouissent de leur engagement contractuel. L'examen des motifs de satisfaction indique qu'un peu moins du tiers d'entre eux sont satisfaits en raison de la sécurité de l'emploi, un quart des 15–29 ans trouvant que leur emploi favorise leur développement personnel, et un jeune sur cinq en apprécie la flexibilité, cette dernière dimension étant la plus avancée par les hommes. Si ces facteurs constituent des motifs de satisfaction pour la plupart d'entre eux, ils traduisent également l'insatisfaction de près de 50.000 jeunes salariés au Togo. En particulier, les hommes insatisfaits de leur contrat dénoncent principalement l'insécurité de l'emploi (44,8 pour cent) et, accessoirement, l'inconsistance des salaires perçus (22,7 pour cent). En revanche pour les jeunes femmes, le manque d'opportunité de développement personnel (34,9 pour cent) et l'insécurité de l'emploi représentent les facteurs d'insatisfaction majeurs quant à leurs contrats.

**Graphique 13. Commodités reçues par les salariés dans les entreprises (Réponses multiples)**



Source: ETVA-Togo 2012.

**Graphique 14. Répartition des jeunes salariés selon le motif de satisfaction ou d'insatisfaction de leur contrat**



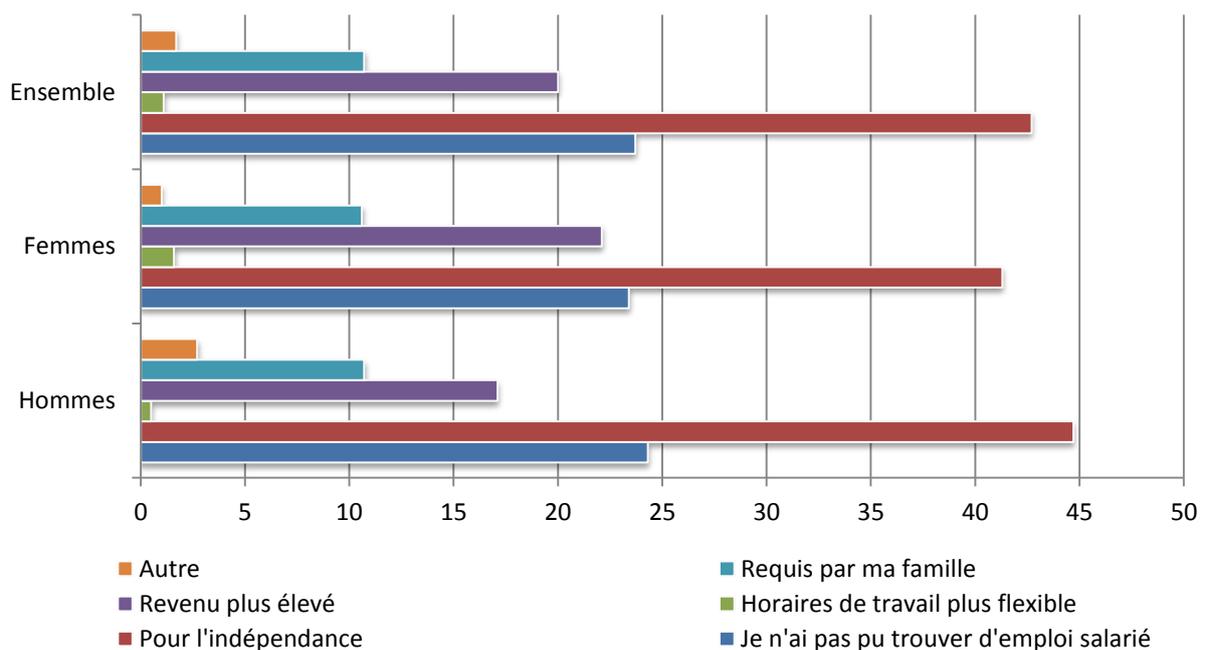
Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.8.2 L'emploi indépendant

Selon les résultats de l'ETVA-2011, on compte 508.007 jeunes travailleurs indépendants, représentant 45 pour cent des 1.127.562 jeunes Togolais en activité. Ces travailleurs indépendants se répartissent en 41,8 pour cent de travailleurs à leur propre

compte, 2,1 pour cent d'employeurs et 1,2 pour cent de membres de coopératives. Parmi eux, on dénombre 298.364 jeunes femmes (58,7 pour cent), pour 209.643 hommes (41,3 pour cent). Qu'est-ce qui motive une présence aussi massive des jeunes dans cette catégorie de travailleurs ? L'examen des arguments avancés met en avant le désir d'« indépendance » des jeunes au Togo de vingt points de pourcentage, devant l'« impossibilité de trouver un emploi salarié », l'espérance d'un « revenu plus élevé » constituant le troisième facteur de motivation. Ceci contraste quelque peu avec ce qui prévaut traditionnellement au sud du Sahara où le manque d'un emploi salarié, surtout public, qui garantit la stabilité et un revenu acceptable, conduit les jeunes à travailler à leur propre compte. A moins que cette situation ne traduise le potentiel entrepreneurial de la jeunesse togolaise, ou la faiblesse des revenus escomptés des emplois pour les jeunes.

**Graphique 15. Principales motivations du choix d'un travail indépendant selon le sexe**

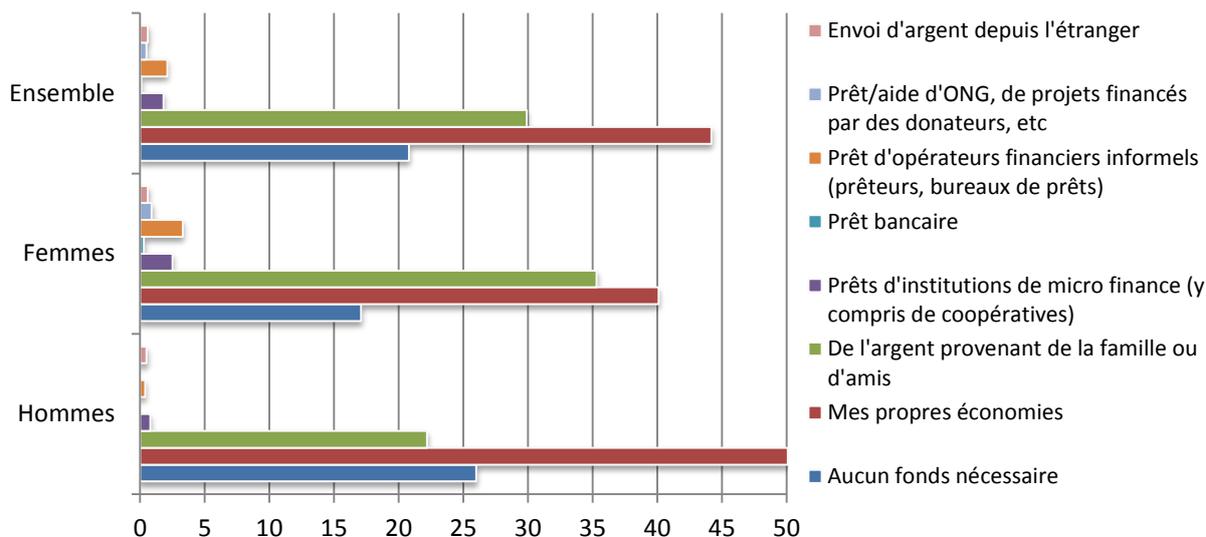


Source: ETVA-Togo 2012.

L'examen des principales sources de financement des activités indépendantes souligne l'effort personnel des jeunes de cette catégorie de travailleurs, soutenus, au besoin, par leurs familles. L'exercice souligne, toutefois, que pour un jeune sur cinq concernés, l'activité ne requiert aucun financement, ce qui laisse deviner son niveau et sa précarité. Par ailleurs, à peine 6 pour cent de femmes et 1 pour cent d'hommes bénéficient de prêts pour le démarrage de leurs activités.

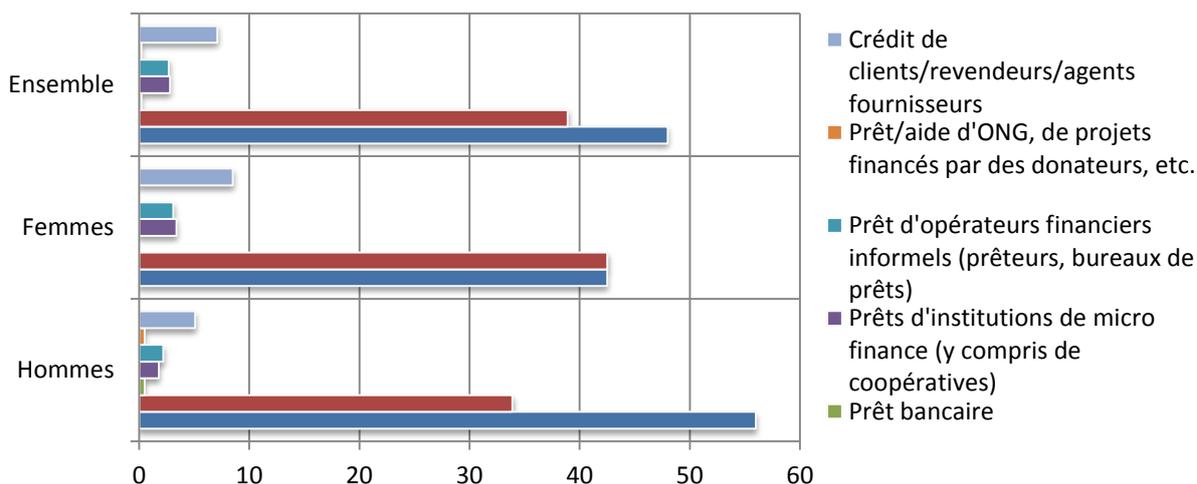
La faiblesse capitalistique des activités des jeunes indépendants est encore plus marquée lorsque l'on étudie le mode de financement du fonds de roulement des activités concernées. De fait, cinq indépendants sur dix n'ont pas besoin de fonds de roulement et quatre sont financés par leurs familles.

**Graphique 16. Principale source de financement de l'activité indépendante selon le sexe**



Source: ETVA-Togo 2012.

**Graphique 17. Principale source de financement du fonds de roulement pour les activités indépendantes**



Source: ETVA-Togo 2012.

Un examen comptable basique des résultats des activités des jeunes travailleurs indépendants confirme le constat d'activités faiblement capitalistiques et la forte présomption d'une précarité de leur emploi. De fait, la moitié des jeunes travailleurs indépendants a un chiffre d'affaires mensuel maximum de 10.000 FCFA, et un quart d'entre eux « brassent » à peine 30.000 FCFA par mois. Et, sur cent jeunes concernés, seuls six ont un chiffre d'affaires supérieur à 100.000 FCFA par mois, contre huit qui ont entre 50.000 et 100.000 FCFA. La prise en compte de la valeur des inputs requis pour les activités des indépendants est encore plus révélatrice de la dimension réduite de leurs affaires: les trois quarts d'entre eux ont une consommation intermédiaire mensuelle s'élevant dans le meilleur des cas à 20.000 FCFA. Fatalement, la conjonction d'un chiffre d'affaires et d'une consommation d'inputs faibles se traduit par des marges brutes, dégagées des activités, également faibles, traduisant la précarité des revenus de ces emplois: à peine 2 pour cent des 15-29 ans travaillant en indépendants dégagent une marge brute mensuelle de plus de 100.000 FCFA et 3,8 pour cent retirent entre 50.000 et 100.000 FCFA de leurs activités.

**Tableau 15. Répartition des travailleurs indépendants selon le sexe, le chiffre d'affaires, la consommation intermédiaire et la marge brute réalisée**

Chiffre d'affaire		Chiffre d'affaires			Consommation intermédiaire			Marge brute		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Perte	N	-	-	-	-	-	-	14 589	12 111	26 700
	%	-	-	-	-	-	-	7,0	4,1	5,3
Marge nulle	N	-	-	-	-	-	-	34 597	59 066	93 663
	%	-	-	-	-	-	-	16,6	19,8	18,5
1-5000	N	68 334	122 249	190 583	89 318	139 385	228 703	37 665	83 755	121 420
	%	32,6	41,1	37,6	42,6	46,7	45,0	18,0	28,1	23,9
5001-10 000	N	18 505	39 856	58 361	30 169	49 054	79 223	28 858	53 504	82 362
	%	8,8	13,4	11,5	14,4	16,4	15,6	13,8	17,9	16,2
10 001-20 000	N	33 834	49 427	83 261	30 418	48 235	78 653	36 183	47 984	84 167
	%	16,1	16,6	16,4	14,5	16,2	15,5	17,3	16,1	16,6
20 001-30 000	N	24 379	21 408	45 787	23 417	28 744	52 161	23 980	19 775	43 755
	%	11,6	7,2	9,0	11,2	9,6	10,3	11,5	6,6	8,6
30 001-50 000	N	24 263	33 801	58 064	11 319	11 347	22 666	14 342	11 578	25 920
	%	11,6	11,4	11,4	5,4	3,8	4,5	6,9	3,9	5,1
50 001-100 000	N	28 087	13 605	41 692	21 577	13 235	34 812	15 059	4 079	19 138
	%	13,4	4,6	8,2	10,3	4,4	6,9	7,2	1,4	3,8
>100 000	N	12 240	17 210	29 450	3 424	8 364	11 788	3 411	6 512	9 923
	%	5,8	5,8	5,8	1,6	2,8	2,3	1,6	2,2	2,0
Total	N	209 642	297 556	507 198	209 642	298 364	508 006	208 684	298 364	507 048
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

Une projection des activités des travailleurs indépendants sur la nature des problèmes qu'ils rencontrent renforcent les inquiétudes précédemment soulevées. En effet, la faiblesse des ressources financières entrave les activités de six jeunes indépendants sur dix, les difficultés à affronter la concurrence constituant le second obstacle majeur auxquels ils doivent faire face, les femmes étant davantage confrontées à ces problèmes. Ces difficultés sont particulièrement symptomatiques de la situation des jeunes travailleurs à leur propre compte âgés de 15–29 ans. Par contre, lorsque l'on examine le cas des jeunes employeurs, les tendances susmentionnées renvoient parfaitement au cas des jeunes femmes, les obstacles à l'enrichissement des produits à travers l'innovation complétant le tableau. En revanche, les jeunes employeurs de sexe masculin sont tout autant confrontés aux difficultés financières qu'à la maîtrise des canaux d'approvisionnement ou à la gestion des stocks, du reste aggravées par un sens peu développé des affaires.

**Tableau 16. Problèmes majeurs rencontrés par les travailleurs indépendants dans la gestion de leurs activités selon la catégorie et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Employeur (employant un ou plusieurs salariés)</b>						
Ressources financières insuffisantes	3 819	28,3	6 276	61,3	10 095	42,5
Connaissance (personnelle) des affaires insuffisante	3 635	26,9	0	0,0	3 635	15,3
Pénurie de matières premières (rupture de la chaîne d'approvisionnement)	3 080	22,8	0	0,0	3 080	13,0
Pénurie de main-d'œuvre	875	6,5	0	0,0	875	3,7
Développement des produits	0	0,0	873	8,5	873	3,7
Concurrence sur le marché	1 053	7,8	2 035	19,9	3 088	13,0
Autres	1 053	7,8	1 061	10,4	2 114	8,9
Total	13 515	100,0	10 245	100,0	23 760	100,0
<b>Travailleur à propre compte (sans salarié)</b>						
Ressources financières insuffisantes	103 496	55,8	169 289	59,3	272 785	57,9
Qualité insuffisante du personnel	3 085	1,7	5 611	2,0	8 696	1,8
Connaissance (personnelle) des affaires insuffisante	5 324	2,9	5 864	2,1	11 188	2,4
Pénurie de matières premières (rupture de la chaîne d'approvisionnement)	13 050	7,0	14 977	5,2	28 027	6,0
Pénurie de main-d'œuvre	8 082	4,4	1 395	0,5	9 477	2,0
Incertitudes politiques	808	0,4	640	0,2	1 448	0,3
Accès à la technologie	3 835	2,1	2 815	1,0	6 650	1,4
Développement des produits	10 437	5,6	12 134	4,3	22 571	4,8
Concurrence sur le marché	12 886	7,0	4 3254	15,2	56 140	11,9
Autres	24 328	13,1	29 469	10,3	53 797	11,4
Total	185 331	100,0	285 448	100,0	470 779	100,0
<b>Ensemble</b>						
Ressources financières insuffisantes	116 441	55,5	176 206	59,1	292 647	57,6
Qualité insuffisante du personnel	3 085	1,5	5 611	1,9	8 696	1,7
Connaissance (personnelle) des affaires insuffisante	8 959	4,3	6 832	2,3	15 791	3,1
Pénurie de matières premières (rupture de la chaîne d'approvisionnement)	16 131	7,7	16 038	5,4	32 169	6,3
Pénurie de main-d'œuvre	8 957	4,3	1 395	0,5	10 352	2,0
Incertitudes politiques	808	0,4	640	0,2	1 448	0,3
Accès à la technologie	3 835	1,8	2 815	0,9	6 650	1,3
Développement des produits	11 299	5,4	13 008	4,4	24 307	4,8
Concurrence sur le marché	14 747	7,0	45 289	15,2	60 036	11,8
Autres	25 381	12,1	30 530	10,2	55 911	11,0
Total	209 643	100,0	298 364	100,0	508 007	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

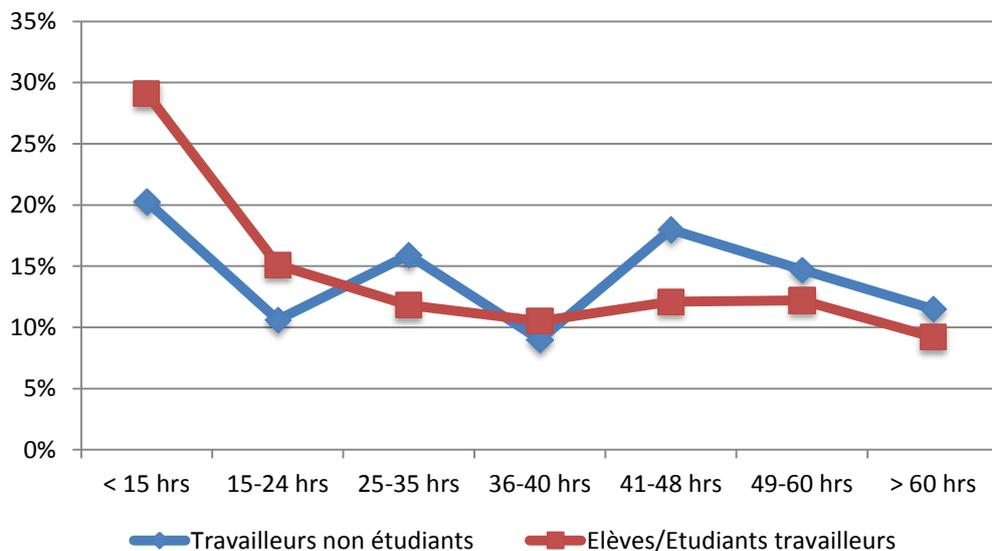
### 3.8.3 Les heures de travail

L'examen des conditions de travail, notamment de la durée hebdomadaire du travail, montre que globalement les jeunes de 15–29 ans travaillent durant de longues heures: 41 pour cent travaillent plus de 40 heures par semaine; pis, un quart d'entre eux font plus de 48 heures hebdomadaires. Une analyse selon le statut d'occupation des jeunes travailleurs indique que, interférant peu sur leurs études, les élèves / étudiants sont relativement moins nombreux à excéder les quarante heures hebdomadaires légales de travail.

Lorsqu'on s'intéresse au statut des emplois, on note que plus de la moitié des jeunes salariés ou employeurs travaillent au-delà de quarante heures par semaine. En revanche, les travailleurs qui sont à leur propre compte ou les jeunes membres des coopératives travaillent relativement moins longtemps. Toutefois, près d'un quart des jeunes travailleurs salariés ou à leur propre compte (pourtant les plus nombreux), sont sous-employés et travaillent moins de quinze heures par semaine, les confinant très certainement dans la précarité.

Il n'est donc pas surprenant de constater que l'une des préoccupations de nombreux jeunes est d'augmenter leur temps de travail. De fait, quatre jeunes gens sur dix âgés de 15–29 ans sont concernés, et davantage les individus de sexe masculin. L'analyse des options qui leur sont offertes pour améliorer leurs conditions matérielles montre que la moitié d'entre eux dénoncent la sous-activité et aimeraient faire plus d'heures dans leur emploi actuel, contre 40 pour cent qui, pour combler leur faible occupation, sont prêts à prendre un autre emploi.

Graphique 18. Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire et le statut d'occupation



Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau 17. Répartition des jeunes travailleurs désirant augmenter leurs heures de travail hebdomadaires selon la méthode et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Augmenter le nombre d'heures dans l'emploi actuel	103 621	50,9	114 640	55,5	218 261	53,2
En prenant un autre emploi / activité en supplément	82 719	40,6	78 891	38,2	161 610	39,4
En remplaçant l'emploi actuel avec un autre qui demande plus	17 399	8,5	13 012	6,3	30 411	7,4
Total	203 739	44,2	206 543	35,4	410 282	39,3

Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.8.4 Rémunération, développement des compétences, formation

La durée de travail n'est pas le seul motif d'insatisfaction des jeunes Togolais par rapport à leur emploi. En effet, 51,5 pour cent d'entre eux souhaitent changer d'emploi, la propension au changement étant plus affirmée chez les hommes. L'examen de leurs motivations indique qu'un tiers d'entre eux ne sont pas satisfaits de leurs conditions générales de travail, près de 30 pour cent jugent leur rémunération insuffisante, et 22,1 pour cent lient leur volonté de changer d'emploi au caractère temporaire de leur emploi. Outre la précarité des situations d'emploi des jeunes, on relève que 10,5 pour cent d'entre eux considèrent que leurs compétences sont sous-utilisées, probablement pour des emplois sous-qualifiés.

**Tableau 18. Répartition des jeunes travailleurs désirant changer d'emploi selon le sexe et la principale cause**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Mon emploi actuel est temporaire	59 835	21,7	68 388	22,4	128 223	22,1
Par peur de perdre mon emploi actuel	5 870	2,1	2 616	0,9	8 486	1,5
Pour travailler plus d'heure au même taux horaire	2 568	0,9	2 453	0,8	5 021	0,9
Pour avoir un meilleur revenu par heure de travail	72 355	26,2	93 938	30,8	166 293	28,6
Pour travailler moins d'heures avec une réduction de salaire	875	0,3	3 008	1,0	3 883	0,7
Pour mieux utiliser mes compétences	33 283	12,1	27 905	9,1	61 188	10,5
Pour avoir un emploi du temps plus pratique, moins de trajet	7 119	2,6	12 994	4,3	20 113	3,5
Pour améliorer mes conditions de travail	93 865	34,0	93 998	30,8	187 863	32,3
Total	275 770	56,0*	305 300	47,9*	581 070	51,5*

\* Pourcentage de jeunes travailleurs désireux de changer d'emploi

Source: ETVA-Togo 2012.

La conciliation des objectifs de productivité des entreprises employant des jeunes et le faible niveau d'études de ces derniers aurait dû induire, en toute logique, une formation accrue des jeunes en situation de travail. Les données de l'ETVA-2012 soulignent un très faible développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes Togolais, sans nul doute une résultante de leur embauche sur des segments peu capitalistiques et s'accommodant d'employés peu ou sous-qualifiés. De fait, à peine quatre jeunes Togolais sur cent ont une fois bénéficié d'une formation par rapport au poste qu'ils occupent, et en règle générale, cette formation est orientée de sorte à combler la lacune entre leur formation initiale et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice de leur emploi (dans 71 pour cent des cas). Outre les besoins professionnels, la formation des jeunes Togolais est davantage portée sur le « respect des procédures » (7,9 pour cent) ou les compétences « informatiques » (7,6 pour cent), tandis que les jeunes femmes bénéficient prioritairement de formation en compétences « entrepreneuriales » ou de « santé et sécurité ».

**Tableau 19. Répartition des jeunes travailleurs ayant bénéficié d'une formation selon le domaine et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Professionnel (amélioration des compétences dans le domaine de spécialisation)	19 959	77,5	11 618	62,3	31 577	71,1
Développement de l'entreprise / entrepreneuriat	0	0,0	1 911	10,2	1 911	4,3
Langues étrangères	0	0,0	863	4,6	863	1,9
Informatique	1 947	7,6	0	0,0	1 947	4,4
Santé et sécurité	863	3,3	1 776	9,5	2 639	5,9
Respect des procédures ou des règlements	2 026	7,9	640	3,4	2 666	6,0
Autres	974	3,8	1 836	9,8	2 810	6,3
Total	25 769	5,2	18 644	2,9	44 413	3,9

Source: ETVA-Togo 2012.

L'examen des modes d'acquisition de ces formations met en avant le souci des familles de compléter les connaissances de leur progéniture (près de 50 pour cent), l'Etat n'intervenant que très peu dans le développement des compétences des jeunes Togolais en activité (15,3 pour cent des hommes et 8,5 pour cent des femmes bénéficiaires de formation). Par ailleurs, l'intervention des employeurs ne concernent que 22 pour cent des jeunes hommes et à peine 3,6 pour cent des jeunes femmes, condamnant de facto la grande masse d'entre eux à une précarité permanente des emplois et, vraisemblablement, des rémunérations.

#### *Action syndicale*

La question mérite d'être abordée, d'autant plus que cette faible présence de l'Etat rejoint le fait que l'action syndicale ne semble que très peu influencer sur les conditions de travail des jeunes au Togo. En effet, à peine 5 pour cent de ces derniers sont affiliés à un syndicat, sans nul doute une résultante de leur présence massive dans les activités informelles. L'examen des motifs de leur non-appartenance à un syndicat ou une association de travailleurs montre que sur 100 jeunes considérés, 41 n'en ont jamais rencontré sur leur lieu de travail, 15 n'ont pas été approchés par une organisation syndicale, un n'a jamais envisagé d'adhérer à une telle organisation et 11 d'entre eux ignorent totalement ce que pourrait leur apporter un syndicat. Pourtant, de l'avis même des jeunes travailleurs, les employeurs ne semblent nullement entraver leur liberté syndicale.

**Tableau 20. Répartition des jeunes travailleurs ayant bénéficié d'une formation, selon la source de financement et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Vous-même / votre famille	10 986	42,6	10 325	58,1	21 311	48,9
Votre employeur	5 668	22,0	640	3,6	6 308	14,5
L'État	3 942	15,3	1 509	8,5	5 451	12,5
Une organisation internationale	1 915	7,4	2 608	14,7	4 523	10,4
Autres	3 258	12,6	2 699	15,2	5 957	13,7
Total	25 769	5,2	17 781	2,8	43 550	3,9

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau 21. Répartition des jeunes travailleurs selon le motif de la non-appartenance à un syndicat ou une association de travailleurs et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
J'ai une opinion négative du syndicalisme	21 445	4,9	14 069	2,7	35 514	3,7
Je ne connais aucun syndicat auquel adhérer sur mon lieu de travail	175 130	40,3	220 068	42,0	395 198	41,2
Cela est déconseillé par mon employeur	2 582	0,6	2 723	0,5	5 305	0,6
Je ne vois pas vraiment ce qu'un syndicat peut faire pour m'aider	45 652	10,5	57 593	11,0	103 245	10,8
On ne m'a jamais proposé d'adhérer	63 028	14,5	79 458	15,2	142 486	14,9
Je n'ai jamais envisagé d'adhérer	54 180	12,5	64 153	12,2	118 333	12,3
Je n'ai pas le temps	30 213	7,0	21 835	4,2	52 048	5,4
Je ne m'intéresse pas aux affaires publiques	18 057	4,2	22 335	4,3	40 392	4,2
Trop cher	7 118	1,6	4 952	0,9	12 070	1,3
Autres	17 167	4,0	36 535	7,0	53 702	5,6
Total	434 572	88,0*	523 721	82,5*	958 293	84,9*

\* Proportion de jeunes travailleurs n'appartenant pas à un syndicat ou une association de travailleurs

Source: ETVA-Togo 2012.

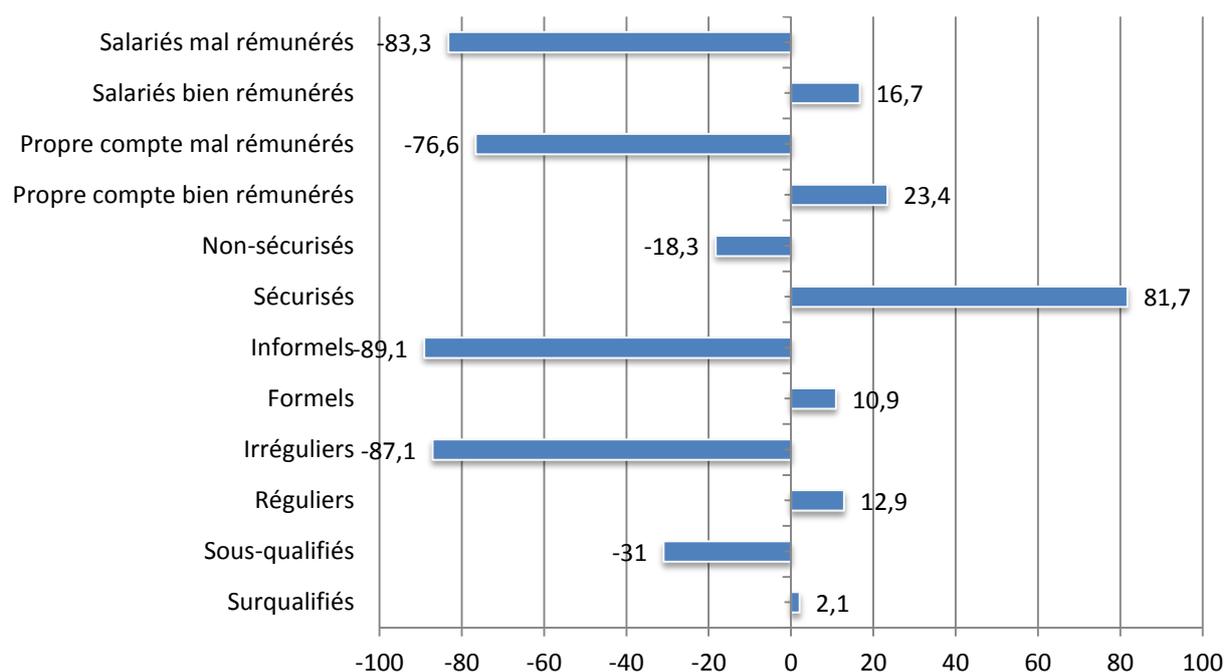
En définitive, les jeunes Togolais travaillent dans des conditions globalement précaires, dans des activités informelles, peu capitalistiques, donnant lieu à de faibles revenus et relevant de branches d'activités peu pénétrées par l'activité des syndicats de travailleurs. Malgré tout, les deux tiers d'entre eux jugent improbable de quitter leur

emploi actuel, rappelant le « manque cruel d’emplois disponibles ». Cette disposition est renforcée par le fait que, dans leur grande majorité, ils ne prévoient pas de déménager à la quête d’un emploi plus « décent »; seuls un quart des jeunes travailleurs seraient, en effet, tentés par un déménagement, à condition que ce soit pour la capitale ou une autre ville. La recherche d’emploi, faiblement soutenue par des agences formelles, publiques ou privées, et reposant essentiellement sur les réseaux familiaux (45 pour cent), n’en serait que plus difficile pour des jeunes gens dont un quart jugent leur niveau d’études insuffisant et inadapté pour trouver un emploi.

### 3.8.5 Autres indicateurs relatifs à la qualité des emplois des jeunes

Le graphique examine la qualité des emplois jeunes au Togo. Il souligne un certain nombre de constats. Quasiment neuf emplois jeunes sur dix au Togo renvoient aux activités informelles, transcendant, par ailleurs, la dichotomie des secteurs d’activités formel / informel. En effet, sur les 1.004.301 jeunes occupés à un emploi informel, 141.125 (soit 14 pour cent) travaillent dans le secteur formel. En outre, les emplois des jeunes sont essentiellement irréguliers, avec un tiers d’emplois sous-qualifiés. Dans ce contexte, si l’on peut être satisfait de la sécurisation des emplois, il n’en va pas de même des rémunérations offertes. En effet, à peine un jeune sur cinq, dans la masse importante des individus travaillant à leur propre compte, est bien rémunéré; la tendance est la même chez les salariés.

Graphique 19. Qualité de l’emploi des jeunes travailleurs



Source: ETVA-Togo 2012.

Un autre moyen de mesurer le décalage entre travail et niveau de qualification est d’appliquer la mesure normative des catégories de compétences professionnelles de la Classification internationale type des professions (CITP). La CITP-08 suggère la catégorisation suivante des principaux groupes professionnels (niveaux CITP premier chiffre) selon le niveau d’éducation, conformément à la Classification internationale type de l’éducation (CITE): les travailleurs dans un groupe particulier qui ont le niveau d’éducation requis sont considérés comme étant à leur poste. Ceux qui ont un niveau supérieur (inférieur) d’éducation sont considérés comme sur-(sous-)qualifiés. Par exemple, un diplômé d’université travaillant comme commis (un métier non manuel peu qualifié) est

trop instruit pour ce poste, tandis qu'un diplômé du secondaire travaillant en tant qu'ingénieur (une profession non manuelle hautement qualifiée) est sous-qualifié.

Le Tableau 22 reprend les normes de la classification de l'éducation basée sur la CITP.

**Tableau 22. Schéma de correspondance entre les grands groupes de la CITP-08 et les niveaux d'éducation**

Grands groupes de la CITP-08	Grands groupes d'occupation	Niveaux de compétences
1: Directeurs, cadres de direction et membres de l'Exécutif et des corps législatifs	Hautement qualifiés non manuels	Tertiaire (CITE 5-6)
2: Professions intellectuelles et scientifiques		
3: Professions intermédiaires		
4: Employés de type administratif	Peu qualifiés non manuels	Secondaire (CITE 3-4)
5: Personnel des services et vendeurs		
6: Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche		
7: Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	Qualifiés manuels	Primaire (CITE 1-2)
8: Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage		
9: Ouvriers et employés non qualifiés	Non qualifiés	
10: Professions militaires		

Source: OIT, 2013.

Lorsque l'on s'intéresse de près à la question de l'adéquation qualitative des jeunes Togolais en activité avec les postes qu'ils occupent, on s'aperçoit qu'elle est sans équivoque. Nombre d'entre eux n'ont pas la qualification requise, rappelant, si besoin était, la faiblesse de leurs niveaux d'études (cf. supra). En effet, sept jeunes sur dix exerçant des professions intermédiaires sont sous-qualifiés, le rapport étant de quatre sur dix dans les professions intellectuelles et scientifiques ou dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Pis, 26,2 pour cent des « Agriculteurs et ouvriers de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche » n'ont pas le profil requis pour l'emploi.

**Tableau 23. Répartition des jeunes travailleurs sous-qualifiés ou surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent selon les grands groupes de la CITP-08**

	Surqualification	Sous-qualification
Directeurs, cadres de direction et membres de l'exécutif	0,0	0,0
Professions intellectuelles et scientifiques	0,0	38,3
Professions intermédiaires	0,0	68,9
Employés de type administratif	11,1	13,2
Personnel des services et vendeurs	0,7	34,1
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, la foresterie et de la pêche	0,4	26,2
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	0,6	43,4
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	0,0	0,0
Travailleurs non qualifiés	29,0	0,0
Professions militaires	0,0	0,0
Total	23 310	349 740

Source: ETVA-Togo 2012.

### 3.8.6 La recherche d'emploi

L'analyse du comportement de recherche de travail des jeunes chômeurs togolais appelle quelques commentaires. En général, les jeunes chômeurs togolais sont disponibles et recherchent activement du travail (71,4 pour cent) ou entreprennent des démarches pour créer leur propre entreprise (10,1 pour cent); seuls 18,5 pour cent d'entre eux n'ont effectué aucune démarche au cours du mois ayant précédé l'enquête. Cependant, cette dernière situation semble davantage concerner les jeunes femmes, puisque ce sont quasiment trois jeunes femmes sur dix qui n'ont pas cherché du travail, contre à peine un jeune homme sur dix. Par ailleurs, une attention accrue aux modes de recherche du travail indique que les jeunes femmes au Togo, ont une nette préférence pour l'auto-emploi: 13,2 pour cent d'entre elles choisissent cette option pour 7,3 pour cent des hommes, soulignant ainsi la préférence de ces derniers pour les emplois salariés.

Les objectifs de recherche d'emploi des jeunes chômeurs togolais sont assez précis. Pour plus de la moitié d'entre eux, la sécurité de l'emploi offerte par l'Etat ou les entreprises privées semble prédominer. En effet, pour un tiers des hommes et pour un quart des femmes «travailler pour l'Etat» est l'objectif visé; en revanche, les femmes privilégient relativement moins que les hommes le salariat privé. Par ailleurs, la vocation entrepreneuriale, ou plus précisément le travail à son propre compte concerne près de quatre jeunes Togolais sur dix, et constitue davantage l'apanage des jeunes Togolaises.

**Tableau 24. Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et les objectifs de recherche d'emploi**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Moi-même (Créer ma propre affaire / exploitation agricole)	16 245	34,3	18 961	43,3	35 206	38,6
Travailler pour l'État / le secteur public	16 064	33,9	10 719	24,5	26 783	29,4
Travailler dans une entreprise privée	12 620	26,6	12 298	28,1	24 918	27,3
Travailler pour une organisation internationale	2 487	5,2	937	2,1	3 424	3,8
Travailler pour une ONG / Association	0	0,0	863	2,0	863	0,9
Total	47 416	100,0	43 777	100,0	91 193	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

Quand on analyse les démarches entreprises par les jeunes Togolais pour trouver du travail, on note que pour près de la moitié d'entre eux les réseaux informels de parents ou d'amis constituent les principaux canaux de recherche. Par ailleurs, si le « tâcheronnage » représente une option envisageable pour 5 pour cent des 15–29 ans au chômage, près de 10 pour cent d'entre eux se montrent très volontaristes en faisant acte de candidature spontanée auprès d'usines ou de fermes, ce fait étant exclusivement masculin. Les circuits formels de recherche d'emploi ne sont utilisés que par un jeune sur cinq, et plus souvent par un homme qu'une femme. En effet, le recours à une agence d'emploi n'est effectué que par 10 pour cent des jeunes, pour 12 pour cent d'entre eux qui répondent à des offres d'emplois, les hommes semblant plus actifs en ce sens que les femmes.

**Tableau 25. Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et les démarches entreprises pour trouver du travail**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Inscription dans une agence d'emploi	5 420	12,6	1 998	6,4	7 418	10,0
Candidature à une ou plusieurs offres d'emploi	6 364	14,8	2 489	7,9	8 853	11,9
Candidature spontanée auprès d'usines, de fermes, de marché	4 326	10,1	2 966	9,5	7 292	9,8
Participation à un test ou un entretien d'embauche	960	2,2	0	0,0	960	1,3
Demande à des amis, de la famille, des collègues	19 591	45,6	15 734	50,2	35 325	47,5
Attente dans la rue pour être recruté pour un travail informel	1 773	4,1	1 928	6,1	3 701	5,0
Essayé d'obtenir une assistance financière pour chercher du travail	974	2,3	3 356	10,7	4 330	5,8
Recherche de terrain, bâtiment, matériel pour créer un travail	873	2,0	1 281	4,1	2 154	2,9
Pas de méthode	0	0,0	1 614	5,1	1 614	2,2
Autres	2 719	6,3	0	0,0	2 719	3,7
Total	43 000	90,7	31 366	71,6	74 366	81,5

Source: ETVA-Togo 2012.

Toutefois, la prise en compte du nombre de postes auxquels les jeunes Togolais ont postulé au cours des douze derniers mois montre qu'un peu plus d'un tiers d'entre eux n'ont pas effectué cette démarche. Pour les deux tiers, l'activité de recherche d'emploi reste faible, dans la mesure où la moyenne des postes sollicités n'est que de 2,15 au cours de l'année civile, l'activité de recherche d'emploi étant relativement plus importante chez les hommes (2,40) que chez les femmes (1,88).

**Tableau 26. Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre de postes auxquels ils ont postulé au cours des 12 derniers mois et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Aucun	16 135	34,0	16 433	38,4	32 568	36,1
Un	5 876	12,4	11 129	26,0	17 005	18,8
Deux	8 362	17,6	5 077	11,9	13 439	14,9
Trois	7 843	16,5	4 323	10,1	12 166	13,5
4-10	8 560	18,1	5 017	11,7	13 577	15,0
> 10	640	1,3	863	2,0	1 503	1,7
Total (moyenne)	47 416	(2,40)	42 842	(1,88)	90 258	(2,15)

Source: ETVA-Togo 2012.

Lorsque l'on examine le nombre d'entretiens décrochés par les jeunes chômeurs togolais au cours des 12 derniers mois, on s'aperçoit que sur 100 chômeurs âgés de 15–29 ans, 24 d'entre eux ont vu leurs démarches déboucher sur un ou deux entretiens d'embauche, à peine 5 sur trois à cinq entretiens et un seul capitalise plus de cinq entretiens d'embauche.

**Tableau 27. Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre d'entretiens d'embauche au cours des 12 derniers mois et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Aucun	32 604	69,9	30 254	70,6	62 858	70,2
1–2	9 379	20,1	11 724	27,4	21 103	23,6
3–5	3 769	8,1	863	2,0	4 632	5,2
>5	911	2,0	0	0,0	911	1,0
Total (moyenne)	46 663	(0,90)	42 841	(0,42)	89 504	(0,67)

Source: ETVA-Togo 2012.

Sur les 91.194 jeunes chômeurs togolais, environ les deux tiers ont déjà refusé du travail, indifféremment du sexe. Le principal motif invoqué est la faiblesse des salaires proposés par les employeurs (28,2 pour cent). La situation concernerait essentiellement les hommes, puisque le pourcentage monte à 40 pour cent chez eux. Un examen approfondi de la question permet de souligner qu'en règle générale les prétentions salariales des hommes sont plus élevées que celles des femmes. De fait, aucune jeune femme au chômage au Togo ne refuserait un salaire de 100.000 FCFA par mois; mieux, une seule d'entre elle sur dix seulement refuserait un salaire compris entre 50.000 et 100.000 FCFA. Par contre, en dépit de leurs bonnes dispositions, la grande majorité d'entre elles n'offriraient pas leur force de travail pour moins de 50.000 FCFA. En ce qui concerne les hommes, près de 10 pour cent d'entre eux ne travailleraient pas pour moins de 100.000 FCFA par mois, sans nul doute en raison de leur niveau d'études, certains parmi ces derniers ayant même refusé un emploi à plus de 150.000 FCFA par mois; ceci démontre que ce facteur concourt également à entraver l'insertion professionnelle des jeunes au Togo.

**Tableau 28. Répartition des jeunes chômeurs ayant une fois refusé un emploi selon le sexe et le seuil de salaire en dessous duquel ils ont refusé de travailler**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
<20 000	7 824	24,0	6 639	25,2	14 463	24,5
20 000–50 000	18 271	55,9	16 643	63,3	34 914	59,2
50 001–100 000	3 706	11,3	3 012	11,5	6 718	11,4
100 001–150 000	1 998	6,1	0	0,0	1 998	3,4
>150 000	863	2,6	0	0,0	863	1,5
Total	32 662	68,9	26 294	60,1	58 956	64,6

Source: ETVA-Togo 2012.

Outre les bas salaires proposés, on relève parmi les facteurs de démotivation des jeunes chômeurs, le caractère « inintéressant » du travail, des emplois au-dessous de leur niveau de qualification, ou l'opposition des familles à certains emplois offerts. La différenciation des motifs selon le sexe montre que l'implication des parents dans la décision de travailler des chômeurs n'a cours que pour un certain nombre de femmes; les

autres femmes estiment les emplois refusés en dessous de leur niveau de qualification. Pour ce qui relève des hommes, 38 pour cent d'entre eux jugent les emplois offerts « inintéressants » et préfèrent en attendre de meilleurs, les autres les considérant en dessous de leur niveau de qualification.

**Tableau 29. Répartition des jeunes chômeurs ayant refusé un emploi selon le sexe et les principaux motifs**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Salaire proposé trop bas	1 848	40,6	0	0,0	1 848	28,2
Travail non intéressant	755	16,6	0	0,0	755	11,5
Travail ne correspondant pas au niveau de qualification	974	21,4	863	43,0	1 837	28,0
Famille désapprouvant l'offre d'emploi	0	0,0	1 144	57,0	1 144	17,4
En attente d'une proposition plus intéressante	974	21,4	0	0,0	974	14,9
Total	4 549	9,6	2 006	4,7	6 555	7,3

Source: ETVA-Togo 2012.

Le moins que l'on puisse dire est que l'effet du dispositif d'accompagnement des jeunes chômeurs est assez faible. En effet, à peine sept jeunes sur cent bénéficient de conseils sur la manière de rechercher un emploi, reçoivent des informations sur des postes vacants (1 pour cent) ou sont placés dans des programmes de formation (1,3 pour cent). Et, si l'on n'en reste qu'au niveau de conseils en ce qui concerne les hommes, environ 5 pour cent des jeunes femmes bénéficient d'informations ou d'actions concrètes. Il se pourrait que les nombreuses actions visant les égalités de genre favorisent cette légère amélioration.

Lorsque l'on étudie la disposition à la mobilité des jeunes Togolais pour trouver du travail, on note que la moitié des jeunes filles au chômage ne sont pas prêtes à déménager et se satisfont des réseaux locaux de recherche, et seul un tiers des hommes concernés y seraient disposés. Par contre, lorsque la mobilité est envisagée, le choix de la capitale Lomé apparaît comme une évidence pour un jeune sur cinq; le choix d'un autre pays étant même envisagé par près d'un tiers des jeunes hommes, mais seulement par une jeune Togolaise sur dix. Dans tous les cas, le choix des contrées rurales semble exclu pour la majorité des jeunes Togolais au chômage, puisque à peine 2 pour cent d'entre eux, hommes ou femmes, y seraient intéressés par un emploi.

L'examen des obstacles à l'emploi des jeunes met en avant la faiblesse du tissu économique togolais, et sa faible capacité d'absorption de la main-d'œuvre juvénile, dans la mesure où près de 40 pour cent des jeunes chômeurs soulignent le manque d'emplois disponibles comme obstacle majeur à leur insertion professionnelle. Outre la faible création d'emplois au Togo, les jeunes chômeurs pointent du doigt l'épineux problème de l'adéquation qualitative entre le niveau de formation des jeunes avec les emplois disponibles, en ce sens que pour 15 pour cent d'entre eux, hommes et femmes sont incapables de satisfaire aux exigences des emplois proposés par les entreprises togolaises. Cette situation est, sans nul doute, à la base de la faible expérience professionnelle de 16 pour cent des jeunes, comptant une masse importante de primo-demandeurs d'emplois, et entrave leur insertion professionnelle. Même si ce n'est pas clairement cité, la sortie prématurée des jeunes de l'école et le contenu peu professionnel de leur formation jouent un rôle crucial dans cette problématique de l'inadéquation formation – emploi. Par ailleurs, les conditions de rémunération (11,3 pour cent) et de travail (3,1 pour cent) des emplois disponibles sont également déterminantes dans l'éloignement des jeunes du marché du

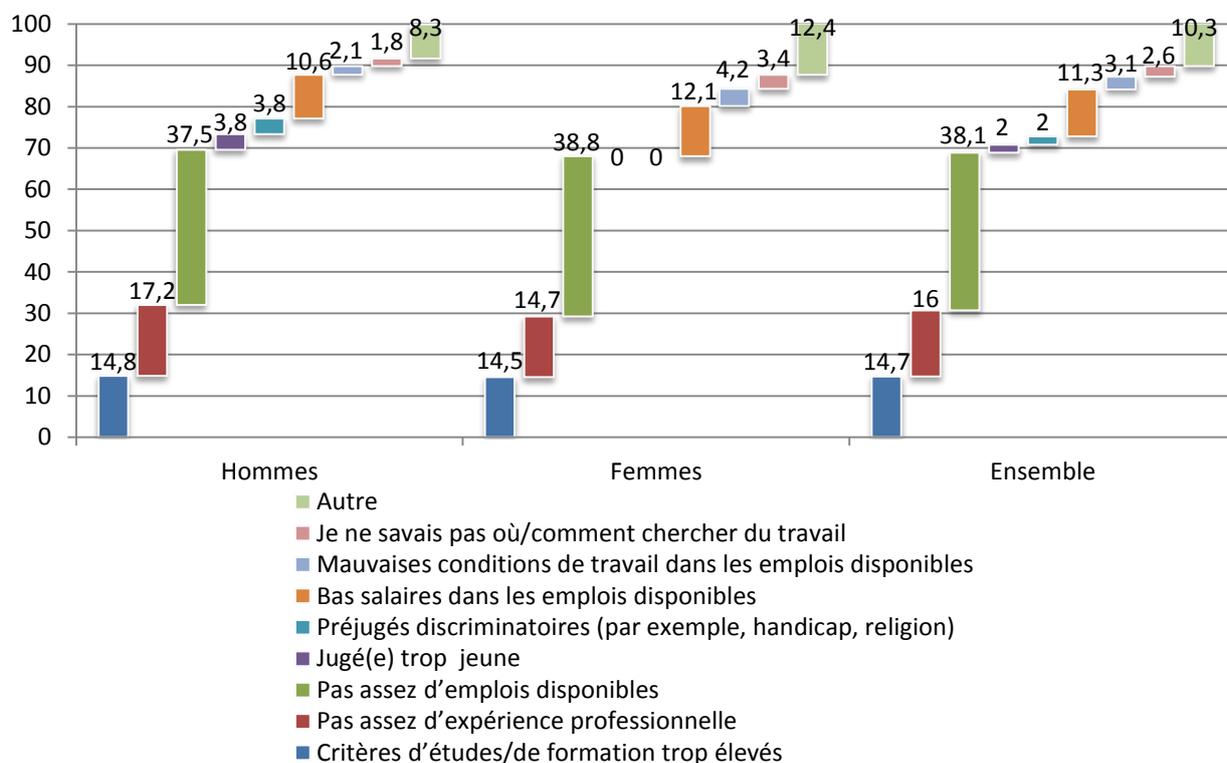
travail. De surcroît, la dynamique des agences d'emploi est remise en cause pour 2,1 pour cent des jeunes Togolais au chômage qui ne savent où s'orienter pour chercher du travail.

**Tableau 30. Répartition des jeunes chômeurs selon le sexe, les conseils reçus et la mobilité pour trouver du travail**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Conseils ou aides</b>						
Aucun	43 345	91,4	40 194	93,8	83 539	92,6
Des conseils sur la manière de chercher un emploi	4 071	8,6	640	1,5	4 711	5,2
Des informations sur des postes vacants	0	0,0	863	2,0	863	1,0
Placement dans des programmes d'études / de formation	0	0,0	1 144	2,7	1 144	1,3
<b>Mobilité</b>						
Déménagement non envisagé	15 205	32,1	21 515	50,2	36 720	40,7
Déménager à la capitale	9 837	20,7	9 906	23,1	19 743	21,9
Déménager dans une ville autre que la capitale	6 559	13,8	6 260	14,6	12 819	14,2
Déménager dans une zone rurale	1 061	2,2	640	1,5	1 701	1,9
Partir dans un autre pays	14 755	31,1	4 520	10,6	19 275	21,4
Total	47 417	100,0	42 841	100,0	90 258	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Graphique 20. Répartition des chômeurs selon le sexe et les principaux obstacles à trouver un emploi**



Source: ETVA-Togo 2012.

Les difficultés à trouver un emploi sont susceptibles d'induire des doutes chez les chômeurs et de remettre en cause un certain nombre de fondements, au premier rang desquels le lien entre capital humain et insertion professionnelle. Au Togo, en effet, un peu plus du tiers des jeunes chômeurs âgés de 15–29 ans n'établissent pas ce lien ou trouvent les études accomplies inutiles dans la quête d'un emploi. Ce sentiment est indifféremment partagé selon le sexe, avec cependant une certitude plus marquée chez les jeunes hommes. Néanmoins, pour nombre des 15–29 ans, l'acquisition du capital humain reste un investissement déterminant dans la quête d'un emploi et l'insertion socioprofessionnelle.

**Tableau 31. Perception des chômeurs par rapport aux études / formation réalisées selon le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Très utiles	17 340	36,6	8 954	20,9	26 294	29,1
Plutôt utiles	12 589	26,6	18 615	43,5	31 204	34,6
Pas utiles	12 175	25,7	6 648	15,5	18 823	20,9
Je ne sais pas	5 312	11,2	8 624	20,1	13 936	15,4
Total	47 416	100,0	42 841	100,0	90 257	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

Si la majorité des jeunes Togolais au chômage croient encore en l'école, force est de constater qu'à leur yeux le développement des compétences techniques et professionnelles revêt dorénavant une importance capitale. En effet, 43,8 pour cent d'entre eux estiment que la formation professionnelle, secondaire ou postsecondaire, est particulièrement importante pour l'insertion professionnelle. Mieux, ce sont 16,2 pour cent des 15–29 ans au chômage qui auraient souhaité être placés en apprentissage auprès d'un employeur. Pour les autres, la maîtrise de l'informatique et l'achèvement des études universitaires constituent des gages pour une insertion professionnelle. Certaines singularités ressortent, toutefois, selon le sexe des chômeurs. Si les hommes croient davantage en la formation professionnelle, aux études universitaires et à l'informatique, pour les jeunes Togolaises ce sont, dans l'ordre, la formation professionnelle secondaire, les compétences informatiques et l'apprentissage auprès d'un employeur qui sont le plus susceptibles de conduire à l'embauche.

**Tableau 32. Etudes jugées utiles par les chômeurs pour trouver un emploi selon le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Achever Formation professionnelle secondaire	6 623	14,0	8 766	20,5	15 389	17,1
Achever Etudes secondaires	1 736	3,7	1 821	4,3	3 557	3,9
Achever Formation professionnelle postsecondaire	4 687	9,9	3 877	9,0	8 564	9,5
Achever Etudes universitaires	9 292	19,6	3 645	8,5	12 937	14,3
Apprentissage auprès d'un employeur	1 835	3,9	7 922	18,5	9 757	10,8
Formation à l'entrepreneuriat	1 516	3,2	2 425	5,7	3 941	4,4
Formation à l'informatique	6 469	13,6	8 138	19,0	14 607	16,2
Langues étrangères	1 614	3,4	0	0,0	1 614	1,8
Formation professionnelle	12 067	25,4	3 491	8,1	15 558	17,2
Autres	1 578	3,3	2 755	6,4	4 333	4,8
Total	47 416	100,0	42 841	100,0	90 257	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

Un examen approfondi des situations de découragement chez les jeunes chômeurs togolais souligne que le phénomène touche un chômeur sur cinq âgé de 15–29 ans. Les

jeunes femmes sont davantage que leurs homologues de sexe masculin concernées, puisque ce sont un quart d'entre elles qui renoncent à rechercher du travail pour 14 pour cent d'hommes.

**Tableau 33. Chômage des jeunes, aux sens strict et large, et découragement**

	Hommes	Femmes	Ensemble
Chômeurs (Strict)	47 416	43 778	91 194
Chômeurs (Large)	99 632	128 231	227 863
Taux de chômage (Strict)	5,7	4,5	5,0
Taux de chômage (Large)	12,0	13,1	12,6
Découragés	13 825	31 329	45 154
Taux de Découragés / Chômeurs (Large)	13,9	24,4	19,8
Taux de Découragés / Population active (Large)	2,6	4,6	3,7
Population active (Large)	539 929	678 827	1 218 756

Source: ETVA-Togo 2012.

Lorsque l'on analyse les motifs de découragement, on s'aperçoit que l'étroitesse du tissu économique local en est la cause principale, suivie du manque de repères quant à la façon de rechercher du travail. Le manque d'emploi et, à un degré moindre, la non-connaissance des réseaux de recherche d'emploi concernent les jeunes hommes togolais découragés. En revanche, chez les femmes l'ignorance des canaux de recherche compte tout autant que le manque d'emplois disponibles; en outre, ces facteurs sont renforcés par l'inadéquation entre les compétences des femmes et les emplois sur le marché du travail d'une part, et par l'extrême jeunesse de certaines d'entre elles pour rechercher un emploi, d'autre part.

**Tableau 34. Répartition des chômeurs découragés selon le motif de non-recherche d'emploi et le sexe**

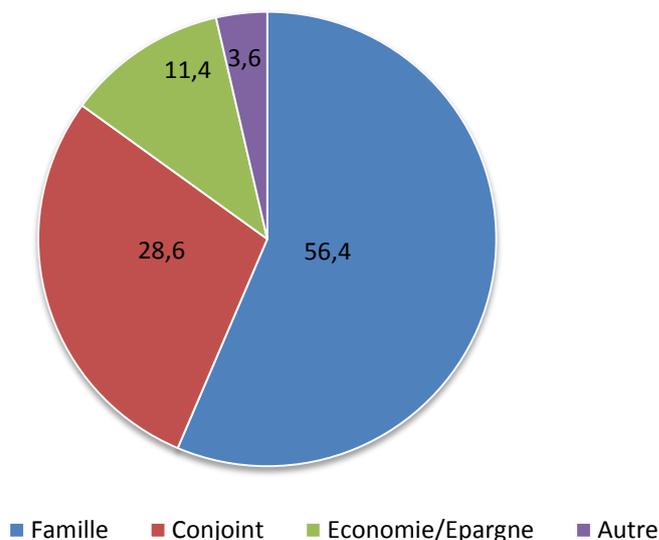
	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Ne sait pas où / comment chercher du travail	2 017	14,6	9 534	30,4	11 551	25,6
Pas d'emploi adéquat disponible par rapport à mes compétences	0	0,0	3 715	11,9	3 715	8,2
Cherché un emploi avant, mais impossible d'en trouver un	968	7,0	5 037	16,1	6 005	13,3
Trop jeune pour chercher un emploi	0	0,0	960	3,1	960	2,1
Pas d'emploi disponible dans la région	10 840	78,4	12 083	38,6	22 923	50,8
Total	13 825	13,9	31 329	24,4	45 154	19,8

Source: ETVA-Togo 2012.

En marge du marché du travail, les jeunes découragés dépendent essentiellement des ressources financières de leur famille (56,4 pour cent d'entre eux) ou reçoivent une aide de

leur conjoint (28,6 pour cent); seul un jeune découragé sur dix vit de ses économies, comme le montre le graphique.

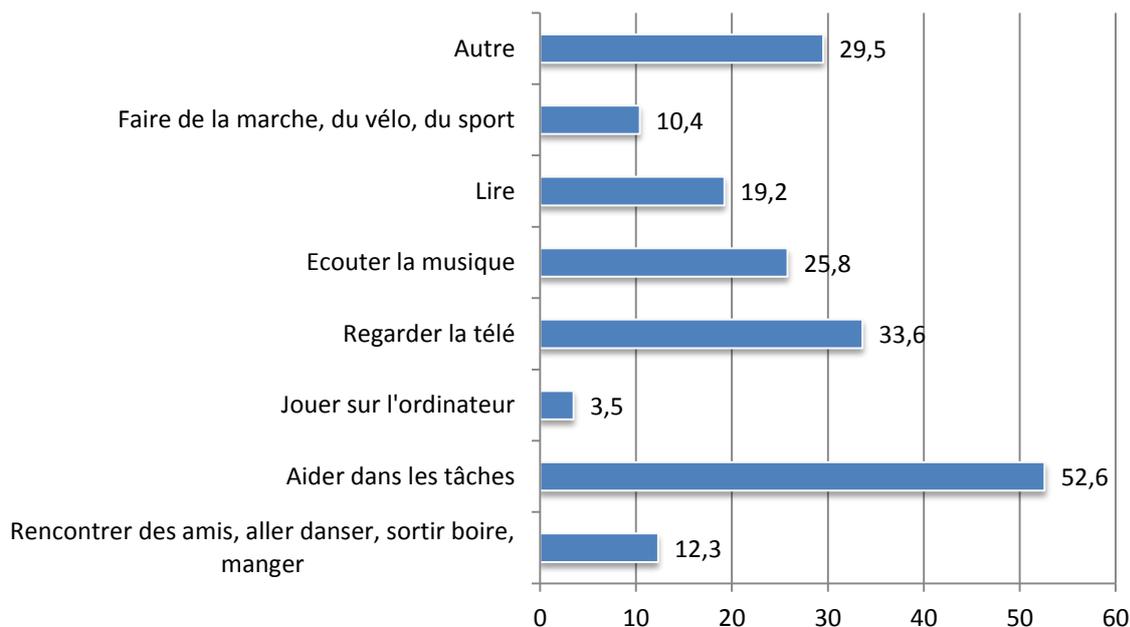
**Graphique 21. Principales ressources financières des jeunes découragés non scolarisés**



Source: ETVA-Togo 2012.

Il n'est pas surprenant de noter que la moitié d'entre eux « aident aux tâches du ménage »; il importe aussi de noter que les activités de loisirs comme « regarder la télévision » (33,6 pour cent) ou « écouter de la musique » (25,8 pour cent) occupent l'essentiel de leur temps au cours d'une journée typique, le renforcement de leurs connaissances, notamment à travers la lecture, n'étant la préoccupation que de 19,2 pour cent d'entre eux.

**Graphique 22. Activités des jeunes découragés non scolarisés au cours d'une journée typique (Réponses multiples)**



Source: ETVA-Togo 2012.

---

## 4. Les étapes de la transition

### 4.1 Concepts et objectifs de l'approche de l'OIT

Définir le concept de « la transition de l'école vers la vie active » est une question sensible, en ce sens qu'il peut en résulter des interprétations différentes. La plupart des études définissent la transition comme le temps écoulé entre la sortie de l'école (soit à l'obtention du diplôme, soit par abandon) et le premier emploi régulier. Cependant, la définition de l'emploi régulier varie d'une étude à une autre et d'un pays à un autre. Aussi, nombre d'études fixent-elles la fin de la transition au premier emploi, quel qu'il soit, tandis que certaines autres se réfèrent à des dimensions qualitatives telles que le premier emploi régulier, caractérisé par un contrat type.

Les ETVA de l'OIT ont été conçues de manière à appliquer une définition plus stricte de l'« emploi régulier » que celle généralement utilisée. En partant du principe qu'une personne n'a pas « transité » jusqu'à ce qu'elle occupe un emploi qui réponde aux critères de base de la « décence », à savoir une permanence de l'emploi qui puisse garantir au travailleur un sentiment de sécurité (par exemple, un contrat à durée indéterminée), ou un emploi dont le travailleur est personnellement satisfait, l'OIT introduit donc une nouvelle dimension de la qualité dans la définition standard de la transition de l'école au travail.

#### 4.1.1 Concept de transition standard

La transition de l'école vers la vie active est définie comme le passage d'une jeune personne (âgée de 15 ans à 29 ans) de la fin des études jusqu'au premier emploi stable ou satisfaisant.

- Un emploi stable est caractérisé par l'existence d'un contrat d'embauche (verbal ou écrit) d'une durée supérieure à un an. Par conséquent, les emplois indépendants, où la relation d'emploi n'est pas basée sur un contrat écrit, en sont exclus. Le contraire de l'emploi stable est un emploi temporaire ou un emploi à durée déterminée.
- L'emploi satisfaisant est une notion subjective, basée sur l'auto-évaluation de l'employé. Il implique un travail que le concerné estime « correspondre » au profil de carrière qu'il souhaite à cet instant précis. Il s'oppose au travail non satisfaisant, qui implique une insatisfaction par rapport à l'emploi.

Ce faisant, le choix d'un emploi « stable » ou « satisfaisant » traduit la volonté de l'OIT de rompre avec les définitions traditionnelles de la transition qui mettent l'accent sur le premier emploi, indépendamment de la qualification. En outre, le recours à une valeur normative pour le type d'emploi se fonde sur la volonté de l'Organisation de promouvoir le concept d'un emploi décent pour tous.

Dès lors, une jeune personne n'a pas terminé sa transition vers l'emploi si elle est engagée dans un travail qui, de par sa nature précaire ou non satisfaisante, ne lui profite que très peu. En d'autres termes, une jeune personne n'a pas achevé sa transition lorsque le travail pour lequel elle est employée n'utilise pas tout son potentiel en tant qu'acteur productif, ne renforce pas sa confiance en elle-même, n'ajoute pas de valeur au cheminement de la carrière désirée, ne lui ouvre pas de possibilité d'intégration sociale et ne lui garantit pas un revenu équitable et suffisant pour elle et sa famille.

Fort de ces précisions, on peut désormais définir les différentes étapes de la transition.

---

### **4.1.2 Les étapes de la transition**

On distingue trois étapes de la transition:

1. Transition achevée: Une jeune personne dont la transition est achevée, ou qui a « transité », est celle qui a actuellement soit:

- un emploi stable, satisfaisant ou non satisfaisant;
- un emploi satisfaisant mais temporaire;
- un emploi indépendant jugé satisfaisant.

2. En transition: Une jeune personne est toujours « en transition » si elle est actuellement soit:

- au chômage (au sens large);
- employée dans un emploi temporaire et non satisfaisant;
- indépendante et insatisfaite;
- inactive, non scolarisée et désireuse de chercher du travail.

3. Transition non amorcée: Une jeune personne dont la transition n'est pas amorcée ou qui n'a « pas encore transité » est une personne qui est actuellement soit:

- encore à l'école et inactive (élèves / étudiants inactifs);
- inactive, non scolarisée et n'ayant aucune intention de chercher du travail.

### **4.1.3 Les phases de la transition**

Pour une jeune personne ayant achevé sa transition ou ayant transité, une question importante demeure celle de savoir si elle a rencontré ou non des difficultés pour obtenir un emploi stable / satisfaisant. Cette question conduit à une analyse rétrospective, en ce sens que l'on doit tenir compte du laps de temps écoulé entre la sortie de l'école et l'obtention d'un emploi stable et / ou satisfaisant.

La période de transition décrit les phases (exclusives) suivantes:

1. Transition directe: Un jeune qui, après avoir quitté l'école, est embauché dès sa première expérience professionnelle dans un emploi stable ou satisfaisant.
2. Périodes d'emploi temporaire / indépendant et non satisfaisant ou sans contrat, et aucune période de chômage ou d'inactivité.
3. Périodes de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité.
4. Autres: Une jeune personne peut être classée dans la catégorie « Autres » si, après avoir quitté l'école, elle a voyagé ou a été engagée comme personnel domestique.

---

#### **4.1.4 Les modalités de la transition**

La prise en compte de la durée, pour les quatre phases possibles de transition, permet de distinguer la « transition courte », la « transition moyenne » et la « transition longue ».

Une transition courte est une transition pour laquelle, avant d'obtenir l'actuel emploi stable et / ou satisfaisant, le jeune a connu soit:

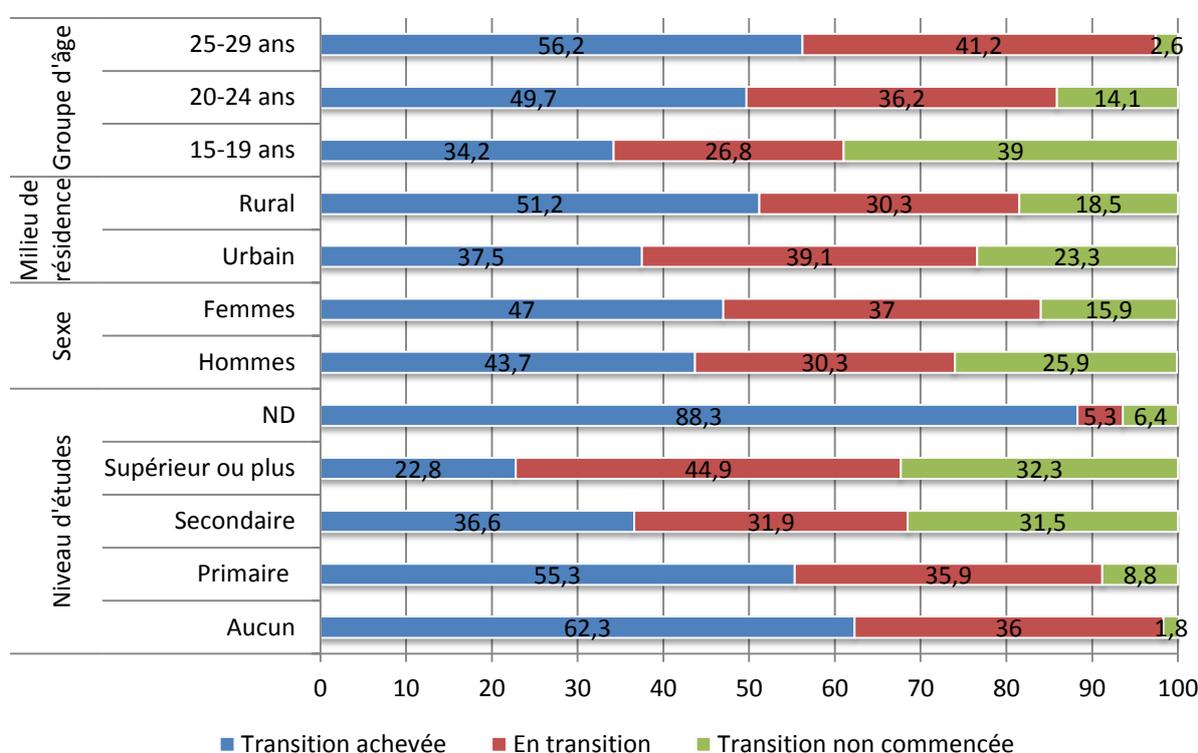
1. une transition directe;
  - une période d'emploi temporaire / indépendant / un emploi sans contrat et non satisfaisant de moins d'un an, sans période de chômage ou d'inactivité;
  - une période de chômage de moins de trois mois (avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité);
  - une période d'inactivité de moins d'un an.
2. Une transition moyenne est une transition pour laquelle, avant d'obtenir l'actuel emploi régulier et / ou satisfaisant, le jeune a connu soit:
  - une période d'emploi temporaire / indépendant / un emploi sans contrat et non satisfaisant comprise entre un an et deux ans, sans période de chômage ou d'inactivité;
  - une période de chômage de trois mois à un an (avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité);
  - une période d'inactivité d'un an ou plus.
3. Une transition longue est une transition pour laquelle, avant d'obtenir l'actuel emploi stable et / ou satisfaisant, le jeune a connu soit:
  - une période d'emploi temporaire / indépendant / un emploi sans contrat et non satisfaisant de deux ans ou plus, sans période de chômage ou inactivité;
  - une période de chômage d'un an ou plus (avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité).

#### **4.2 Les étapes de la transition au Togo**

Selon les résultats de l'ETVA-2012, 45,5 pour cent des jeunes âgés de 15–29 ans ont achevé leur transition, pour 34 pour cent qui sont en transition, et 20,5 pour cent dont la transition n'est pas encore amorcée. Globalement, les tendances togolaises de la transition de l'école vers la vie active sont celles que l'on observe dans les pays en développement. Ainsi, la transition étant étroitement associée à la sortie de l'école, le nombre de transitions achevées croît en fonction de l'âge: près de six jeunes gens âgés de 25–29 ans sur dix ont achevé leur transition vers un emploi stable et satisfaisant, contre cinq jeunes âgés de 20–24 ans, et à peine trois de 15–19 ans; par ailleurs, et tout naturellement, du fait de leur présence relativement plus importante à l'école, 40 pour cent des 15–19 ans n'ont pas encore amorcé leur transition, alors que c'est le cas de seulement 2,6 pour cent des 25–29 ans, et de 14,1 pour cent des 20–24 ans. Lorsque l'on examine la question du point de vue du sexe des individus, on observe une présence féminine relativement plus importante au sein des groupes ayant transité ou en transition, soulignant le poids de leur précocité sur le

marché du travail et leurs responsabilités familiales (cf. supra). La prise en compte du milieu de résidence met en évidence une transition des jeunes ruraux plus rapide que celle de leurs homologues en milieu urbain. Deux facteurs pourraient expliquer ce fait: d'une part, la faiblesse relative de la scolarisation en milieu rural et l'entrée précoce des jeunes dans les emplois agricoles; d'autre part, des emplois agricoles peu différenciés pour lesquels la satisfaction des jeunes est vite atteinte. Plus fondamentalement, la transition des groupes de jeunes les moins instruits, certes vers des emplois non-salariés, faiblement capitalistiques voire même précaires, est plus rapide que celle des groupes les plus instruits. En effet, tandis que seulement 23 pour cent des individus relevant du niveau « supérieur ou plus » ont achevé leur transition, ce sont 55 pour cent du groupe « secondaire » et 62 pour cent des « sans instruction » qui sont concernés par ce stade de la transition. Ceci traduit, en partie, les difficultés d'insertion professionnelle que rencontre la jeunesse togolaise, en particulier les jeunes diplômés primo-demandeurs d'emploi.

**Graphique 23. Niveau de transition selon le groupe d'âge, le milieu de résidence, le sexe et le niveau d'études**



Source: ETVA-Togo 2012.

#### 4.2.1 Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition

Les résultats de l'ETVA-2012 indiquent qu'au Togo, sur 1.808.343 jeunes âgés de 15–29 ans, 370.312 n'ont pas encore commencé leur transition. En outre, les chiffres montrent que la plupart des jeunes concernés sont encore à l'école (98 pour cent), et à peine 2 pour cent d'entre eux sont des inactifs, non scolarisés, et n'ayant aucune intention de rechercher un emploi. Les jeunes femmes (41,5 pour cent) sont moins représentées dans ce groupe que les jeunes hommes (58,5 pour cent). Cependant, lorsque l'on analyse la répartition selon le sexe des jeunes inactifs non scolarisés, on s'aperçoit que l'essentiel des individus concernés sont des femmes; ces dernières représentant, en effet, 73,7 pour cent de cette catégorie. Il importe de noter, toutefois, que cette dernière statistique tient davantage au nombre de jeunes hommes inactifs sans intention de travailler, 96,5 pour cent

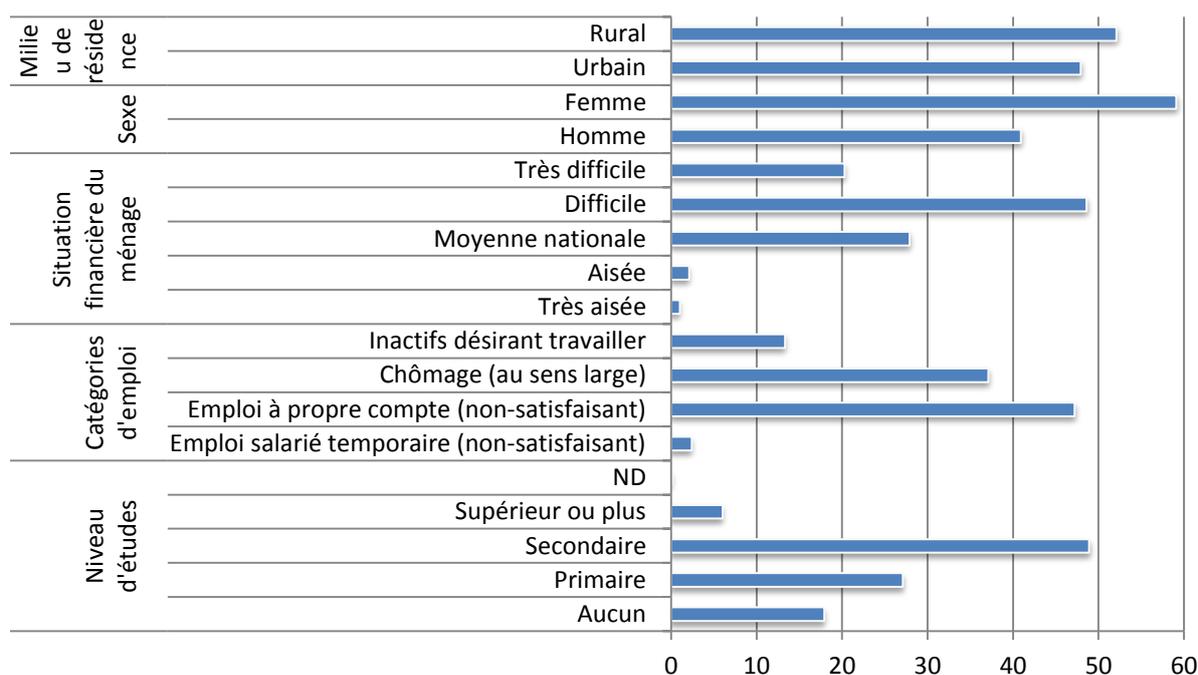
des 155.938 femmes dont la transition n'est pas amorcée étant scolarisées, pour 99,1 pour cent des 214.374 hommes concernés.

## 4.2.2 Les jeunes en transition

Lorsqu'on examine les caractéristiques des jeunes en transition au Togo, on s'aperçoit que les groupes concernés comptent majoritairement des femmes, d'un niveau d'études « secondaires », vivant pour l'essentiel en milieu rural et relevant de ménages aux conditions de vie difficiles.

Par ailleurs, la répartition de ces jeunes en transition selon la catégorie d'emploi confirme le fait qu'au Togo, beaucoup de jeunes gens accèdent au marché du travail mais, la plupart du temps, dans des emplois « précaires » peu satisfaisants. En effet, nombre de jeunes en transition travaillent à leur propre compte (47,2 pour cent) ou occupent un emploi salarié temporaire (2,4 pour cent), sans toutefois tirer de leur emploi la satisfaction qu'ils en attendent. Le chômage, en particulier pour les plus instruits, constitue le second facteur de la présence des jeunes à cette étape de la transition (37 pour cent), les inactifs désireux de rechercher un emploi si les conditions du marché s'améliorent ne représentant que 13,3 pour cent des jeunes en transition.

**Graphique 24. Répartition des jeunes travailleurs en transition selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière du ménage, la catégorie d'emploi, et le niveau d'études**



Source: ETVA-Togo 2012.

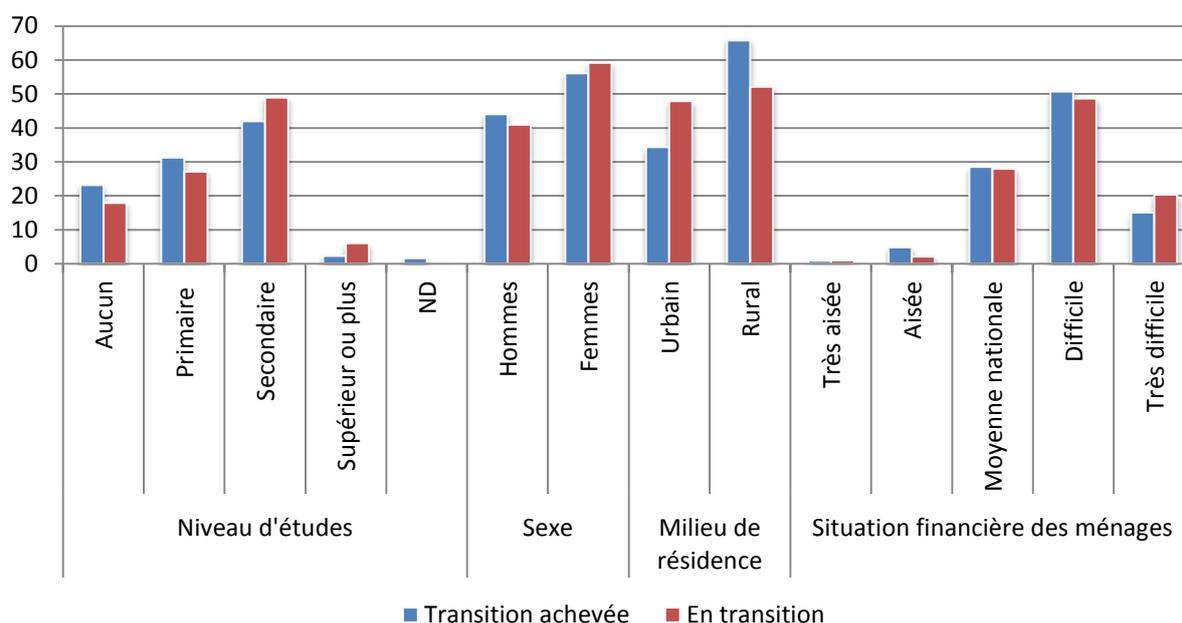
## 4.3 Les caractéristiques d'une transition à succès au Togo

La répartition des jeunes travailleurs ayant transité ou en transition confirme globalement les tendances susmentionnées: la transition est plus avancée chez les jeunes femmes que chez les hommes; par ailleurs, elle est plus importante en milieu rural. Toutefois, si les individus du niveau « secondaire » ayant transité sont plus nombreux que ceux du « primaire » ou des « sans instruction », il n'en va pas de même des plus instruits. Par ailleurs, la transition est plus marquée chez les individus issus des ménages les plus

vulnérables, confirmant ainsi que le dénuement matériel et les conditions existentielles justifient le travail, parfois précoce, des jeunes.

Le graphique comparant les dimensions de la transition, selon qu'elle soit achevée ou en cours, conduit à un certain nombre de commentaires. Tout d'abord, il rappelle les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes les plus instruits. Ensuite, la prise en compte du sexe des individus souligne que la transition est plus rapide chez les femmes que les hommes. Enfin, une très faible proportion des jeunes issus des ménages aisés ou très aisés sont en transition ou ont achevé leur transition. Le coût élevé de la scolarité pourrait justifier un arrêt, parfois prématuré, des individus issus des ménages pauvres, au contraire de leurs congénères des ménages riches qui bénéficieraient, eux, d'études plus longues et n'intégreraient pas ou que plus tard le marché du travail.

**Graphique 25. Distribution des jeunes travailleurs ayant transité ou en transition selon le niveau d'études, le sexe, le milieu de résidence et la situation familiale**



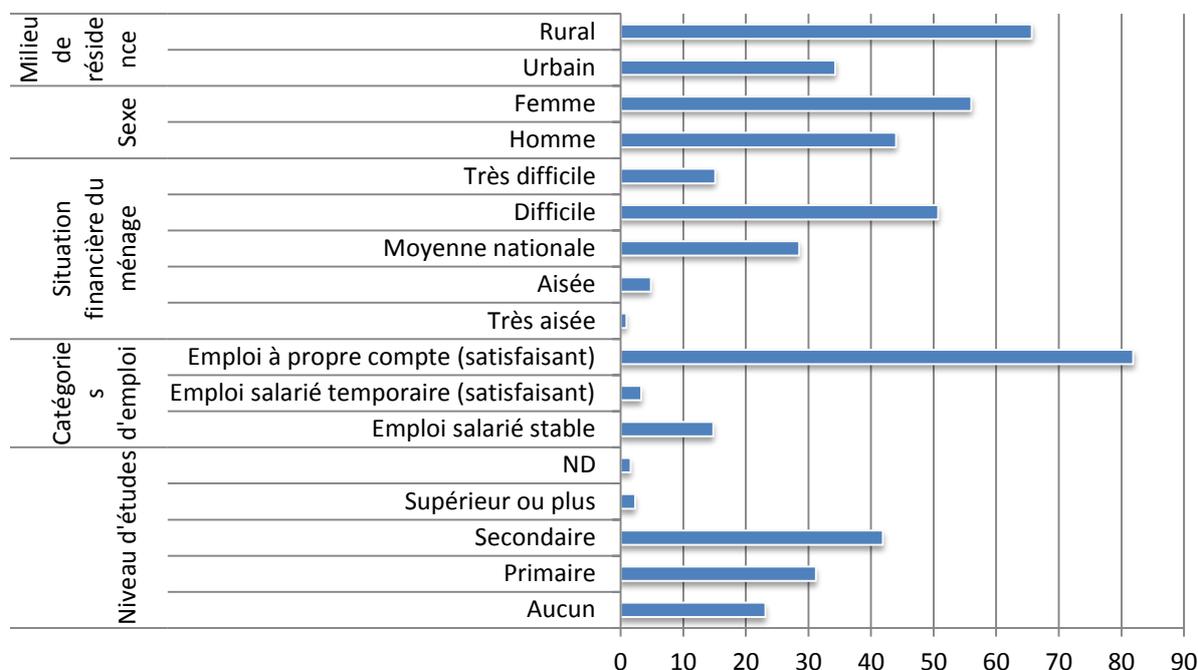
Source: ETVA-Togo 2012.

Une analyse centrée sur les individus ayant achevé leur transition confirme les tendances précédentes. En effet, la transition semble davantage amorcée pour les jeunes Togolais vivant en milieu rural, plus sujets au sous-emploi qu'au chômage, ce dernier sévissant avec plus d'acuité en milieu urbain. En outre, les jeunes appartenant aux ménages les plus vulnérables, pour des raisons évidentes de survie, sont probablement contraints de « se stabiliser » dans certains emplois, quelle qu'en soit la qualité. Dans ce contexte, les jeunes femmes sont davantage concernées. Par ailleurs, la transition vers des emplois « précaires » se chiffre comme suit: 81,9 pour cent des jeunes ayant transité l'ont fait vers des emplois à leur propre compte qu'ils jugent « satisfaisants », à peine 14,8 pour cent ont transité vers des emplois salariés stables et 3,3 pour cent vers des emplois salariés temporaires.

La répartition des jeunes travailleurs ayant transité par rapport aux grands groupes de la CITP-08 (Classification internationale des types de professions) confirme la précarité des emplois jeunes au Togo. De fait, leur répartition est calquée sur celle de l'ensemble des jeunes économiquement occupés au Togo: les professions d'agriculteurs, ouvriers spécialisés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche (40,1 pour cent) sont les plus nombreux, devant les employés des services (27,4 pour cent) et ceux des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (20,1 pour cent). Toutefois, si les jeunes ayant transité sont

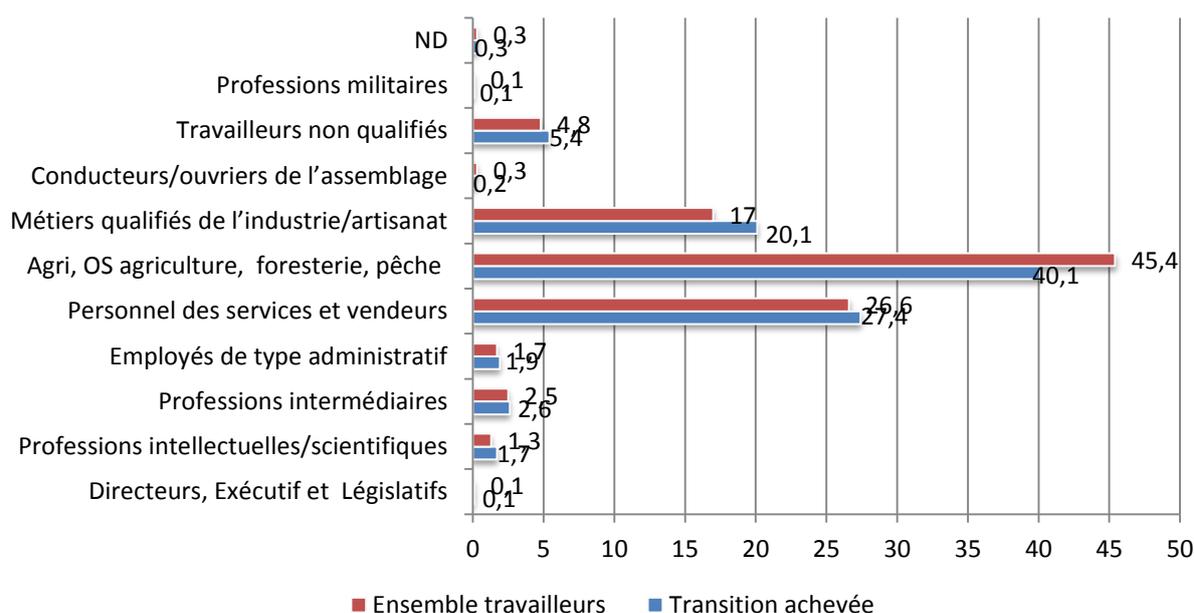
relativement moins présents dans les métiers de l'agriculture, ils font une percée dans les deux dernières catégories d'emplois mentionnées (+0,8 pour cent dans les Services et +3,1 pour cent en ce qui concerne les métiers qualifiés de l'industrie). Par ailleurs, même si l'on reste à des niveaux très modestes, la fin de la transition s'accompagne d'une entrée plus importante dans les « meilleurs emplois » de type administratif, intermédiaire ou intellectuel.

**Graphique 26. Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière du ménage, la catégorie d'emploi et le niveau d'études**



Source: ETVA-Togo 2012.

**Graphique 27. Répartition des jeunes travailleurs et des jeunes dont la transition est achevée selon les grands groupes de la CIP-08**

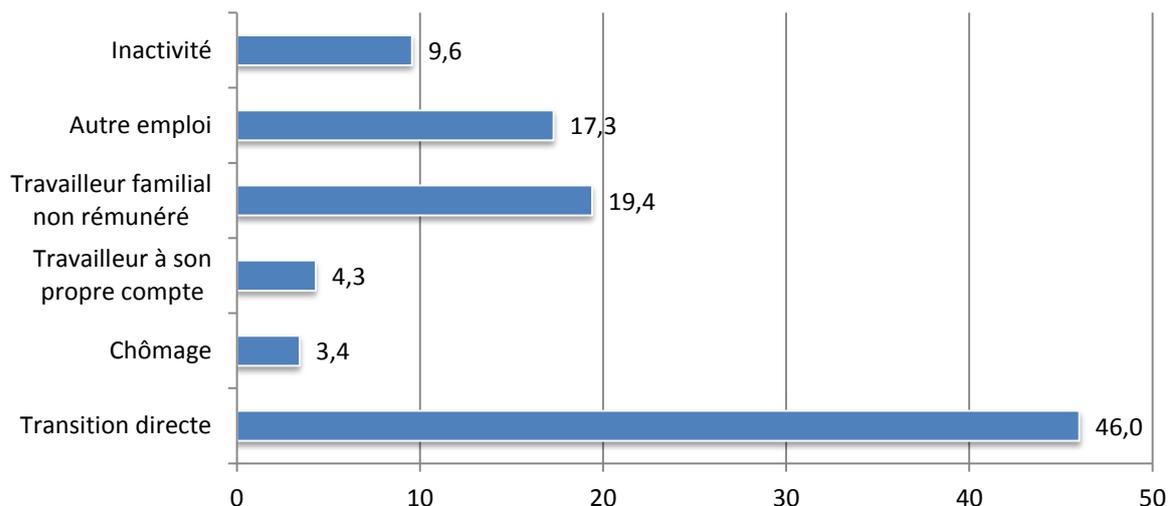


Source: ETVA-Togo 2012.

#### 4.4 Chemins et longueur de la transition

Selon les résultats de l'ETVA au Togo, 46 pour cent des jeunes âgés de 15 à 29 ans ayant achevé leur transition ont occupé, dès leur première expérience professionnelle, un emploi stable ou satisfaisant; 19,4 pour cent d'entre eux étaient antérieurement occupés à aider leur famille et 4,3 pour cent travaillaient à leur propre compte. En outre, près de trois fois plus d'inactifs précédemment (9,6 pour cent) ont achevé leur transition, par rapport aux jeunes chômeurs (3,4 pour cent). Cette situation renforce la primauté des réseaux familiaux sur les circuits formels de recherche d'emploi au Togo.

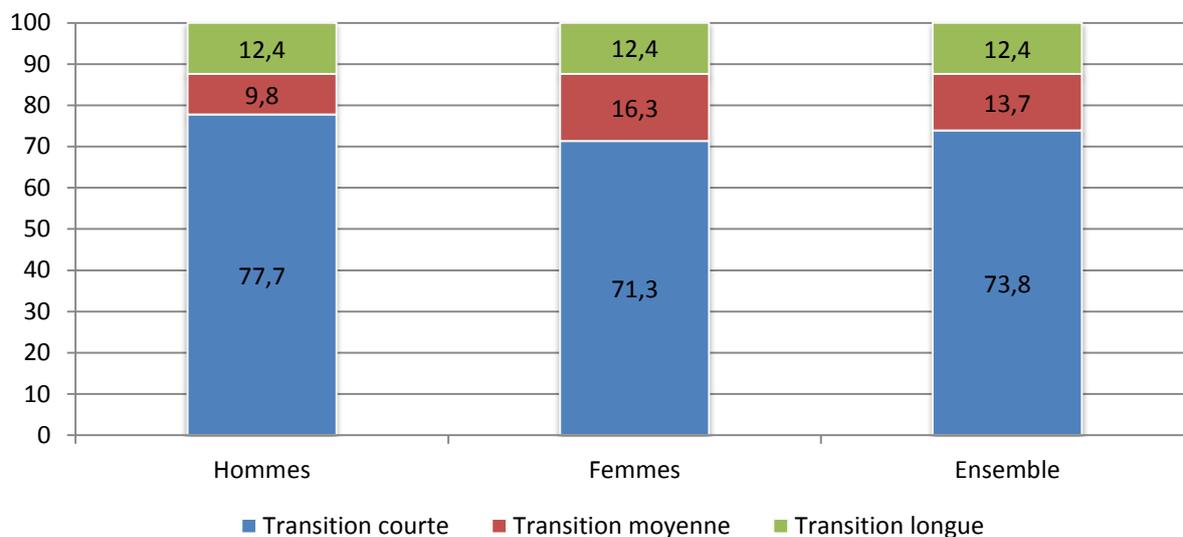
**Graphique 28. Flux des jeunes ayant transité vers un emploi stable et / ou satisfaisant selon le statut d'occupation économique antérieure**



Source: ETVA-Togo 2012.

L'examen de la durée de la transition indique qu'elle est très rapide au Togo. De fait, près des trois quarts des jeunes ayant transité ont connu une courte période de transition. Le phénomène est relativement plus important chez les jeunes hommes. Les 12,4 pour cent des 15-29 ans, hommes ou femmes, connaissent une transition plus longue.

**Graphique 29. Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon la durée de la transition et le sexe**



Source: ETVA-Togo 2012.

Lorsque l'on examine de plus près la durée de la transition au Togo, on note qu'elle se fait en un an et demi en moyenne. Cependant, ceux pour qui la transition n'est pas directe restent quasiment trois ans avant de trouver un emploi stable ou satisfaisant.

La prise en compte du sexe des jeunes fait apparaître des différences nettes entre hommes et femmes. La transition féminine dure 6,6 mois de plus, en moyenne, que celle des hommes; cet écart passe même à 8,3 mois quand on s'intéresse à la transition non directe. Pis, la transition des femmes vers un emploi stable dure, en moyenne, quasiment deux fois plus longtemps que celle des hommes: respectivement 24 mois contre 12,6 mois. La situation est quasiment la même en ce qui concerne la transition vers un emploi satisfaisant. Par ailleurs, si la transition vers un emploi à son propre compte est plus longue que celle vers un emploi stable pour les hommes, c'est totalement l'inverse pour les jeunes femmes togolaises. Et, plus généralement, les jeunes femmes sont plus présentes sur ce segment du marché du travail où elles occupent en moyenne 1,18 emploi contre 1,08 pour les hommes. En outre, elles y ont une plus grande expérience, eu égard au temps qu'elles y passent (35,4 mois en moyenne, contre 28,8 mois pour les hommes).

**Tableau 35. Modalités et durée de la transition selon le sexe pour les travailleurs non étudiants ayant transité**

	Hommes %	Femmes %	Ensemble %
Durée moyenne de transition (mois) – Hors Transition directe	29,5	37,8	34,8
Durée moyenne de transition (mois) – Y compris Transition directe	14,4	21,0	18,4
Durée moyenne de transition vers un emploi stable (mois) – Y compris Transition directe	12,6	24,0	17,6
Durée moyenne de transition vers un emploi à propre compte satisfaisant ou un emploi temporaire satisfaisant – Y compris Transition directe	14,8	20,7	18,6
Nombre moyen d'activités intermédiaires	1,39	1,37	1,38
Nombre moyen de périodes d'emplois à propre compte	1,08	1,18	1,15
Durée moyenne de périodes d'emploi à propre compte (mois)	28,8	35,4	33,4

Source: ETVA-Togo 2012.

## 5. Les implications politiques

Au Togo, comme du reste dans la plupart des pays en développement, la réalisation de l'objectif d'un travail décent pour les jeunes est un élément crucial de l'élimination de la pauvreté et du développement durable. En effet, pour échapper aux affres du chômage, ou conduits à travailler en situation de sous-emploi, de nombreux jeunes gens travaillent dans des situations d'emploi informelles, provisoires et sans sécurité. Ainsi, nombre d'entre eux se trouvent piégés dans un cercle vicieux où faibles qualifications, faible productivité, faibles perspectives de revenus, absence de protection sociale, privation de liberté syndicale et de négociation collective sont inexorablement liées. Il est pourtant notoire que le déficit de travail décent des jeunes perpétue le cercle vicieux de la pauvreté,

---

faisant du sous-emploi et du chômage des jeunes une préoccupation majeure pour le Togo. Face à cette situation, le gouvernement togolais tente d'apporter des solutions.

## **5.1 La politique actuelle de l'emploi des jeunes au Togo**

Dans les faits, après une longue crise sociale et politique, c'est en 2006 qu'une politique de l'emploi et de la réduction de la pauvreté a été adoptée au Togo, à travers l'élaboration du Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté et la croissance (DSRPC 2009-2011). Ce Document, évalué en 2011, visait « la consolidation des bases d'une croissance forte et durable », avec la création d'emplois comme axe prioritaire. Dans ce cadre, la jeunesse togolaise, en proie à un important chômage en zone urbaine, est devenue une priorité en 2009. Le gouvernement togolais et la Banque africaine de développement (BAfD), qui a inscrit le Togo sur la liste des pays pilotes bénéficiaires de l'Initiative africaine en faveur de l'emploi des jeunes, s'engagent alors à arrêter un plan stratégique national pour l'emploi des jeunes.

Sur le plan institutionnel, deux ministères s'occupent des questions relatives à l'emploi: (i) le Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale et (ii) le Ministère du développement à la base, de l'artisanat, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes, créé en 2010 pour répondre, en partie, aux problèmes spécifiques des jeunes. Les initiatives des deux ministères sont accompagnées par des institutions étatiques et parapubliques dont le Conseil national de la jeunesse togolaise (CNJT), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME (ANPGF).

Au rang des initiatives entreprises par le gouvernement togolais en faveur de l'emploi des jeunes, il importe de relever le Programme de promotion de volontariat national au Togo (Provonat) lancé en 2011 pour « renforcer l'emploi et la culture d'engagement civique des jeunes diplômés sans emploi de 18 à 35 ans ». De même, le programme d'Appui à l'insertion et au développement de l'embauche (Aide) permet depuis août 2010 aux jeunes demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences additionnelles auprès des entreprises privées. En outre, le projet d'Appui à l'insertion professionnelle des jeunes artisans, encourageant la création d'entreprises susceptibles de fournir leur propre emploi aux jeunes diplômés de la formation professionnelle, a été lancé en décembre 2011; il vise à consolider les compétences des jeunes et à faciliter leur insertion sur le marché du travail. Enfin sur cette période, le programme de développement communautaire (PDC), avec l'appui financier de la Banque mondiale, aura permis de créer un millier d'emplois jeunes en 2011 dans le cadre du volet Haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) consacré à la production de pépinières de plants et au reboisement en milieu rural.

Plus récemment, en janvier 2013, le Togo s'est doté d'un document de plan d'action opérationnel, en étroite relation avec les priorités de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (SCAPE) et la prise en compte des priorités en matière d'emploi contenues dans le programme Pays pour le travail décent (2010–2015). Ce plan d'action vise « une meilleure promotion de l'emploi au Togo sur les cinq prochaines années à travers la lutte contre le chômage et le sous-emploi des jeunes et des femmes en particulier. Dans ce cadre, la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) ambitionne une plus grande amélioration de la capacité d'absorption de la main d'œuvre, l'amélioration de l'employabilité de la main- d'œuvre, la facilitation de l'accès des groupes vulnérables à l'emploi et le renforcement de la gouvernance du marché du travail ».

Dans le cadre de la mise en œuvre du SCAPE, le Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes, a élaboré un plan stratégique qui comprend deux instruments : (i) un document d'orientation stratégique qui dresse la

---

situation de l'emploi des jeunes et identifie les domaines prioritaires d'intervention en matière de promotion de l'emploi des jeunes ; (ii) un Programme National Emploi-Jeunes, document opérationnel proposant un ensemble de sous-programmes. Ces deux aspects ont été validés techniquement au début du mois d'Octobre 2013. Dans le détail, le Programme National Emploi-Jeunes comprend 5 sous-programmes : un premier s'intéresse au développement des compétences des jeunes, deux autres concernent la mise en emploi des jeunes et enfin les deux derniers abordent des questions institutionnelles. Ces sous-programmes sont structurés chacun en projets. Le premier sous-programme comporte un projet : « Appui et plaidoyer » pour la prise en compte de la dimension emploi-jeunes. Le deuxième sous-programme s'articule autour de 4 projets : (i) développement des compétences et stages dans les entreprises du secteur privé, (ii) développement des compétences et stages dans les structures du secteur public et de l'économie sociale, (iii) accompagnement à l'embauche, (iv) amélioration de la transition Ecole-Marché du Travail. Le troisième sous-programme est subdivisé en quatre 4 projets : (i) Entreprenariat rural, (ii) développement de la petite industrie et des chaînes de valeurs, (iii) appui au développement des petits métiers, (iv) occupation des jeunes dans les travaux d'utilité publique à Haute Intensité de Main d'œuvre. Le quatrième sous-programme contient un seul projet intitulé Insertion des handicapés. Le dernier sous-programme est composé de 3 projets : (i) mise en place d'un système d'information sur l'emploi des jeunes, (ii) renforcement des capacités des structures d'accompagnement à l'emploi ; (iii) visibilité du Programme. Le Programme National Emploi-Jeunes repose sur un dispositif de mise en œuvre ancré à l'architecture qui fait du Conseil Présidentiel pour l'emploi des jeunes, l'organe décisionnel. Il cible 44 500 jeunes pour un coût total de près de 39 milliards de FCFA, soit près de 78 millions de US\$. L'ensemble de ces mesures devraient être adoptées rapidement par la voie législative.

## 5.2 Quelques propositions de mesures structurelles

Les mesures prônées, somme toute considérables, peuvent être également renforcées. Un certain nombre de dispositions plus structurelles s'imposent au gouvernement togolais pour parvenir à un travail décent pour sa jeunesse.

Premièrement, pour maximiser l'impact sur l'emploi des jeunes d'une croissance soutenue de l'économie, il lui faut mettre en œuvre des mesures sur une bonne compréhension des problèmes que rencontrent les jeunes désireux de trouver et conserver un emploi décent et stable. Dans ce cadre, il est crucial de noter qu'en règle générale, les jeunes se heurtent, à l'entrée, à des barrières spécifiques, mais la principale difficulté tient à l'insuffisance de la demande de travailleurs jeunes. Le manque de qualifications, l'absence d'informations sur le marché du travail, l'attitude des employeurs privilégiant l'expérience professionnelle et la réglementation du travail représentent autant d'obstacles à leur emploi. Ceci explique, sans doute, que les jeunes privilégient les réseaux informels et familiaux pour trouver du travail, car il est nécessaire de connaître des personnes bien placées. Aussi, des interventions axées sur l'offre de main-d'œuvre, et non sur la demande, n'auront qu'un impact limité.

Par ailleurs, le manque d'emploi constitue le problème le plus pressant. Au Togo, le secteur privé constitue le principal créateur d'emplois pour les jeunes. Aussi, les pouvoirs publics togolais doivent-ils en priorité remédier aux obstacles que rencontrent les entreprises privées. Or, l'emploi dans le secteur privé est dominé par les petites et micro-entreprises. A cet égard, il importe de noter que la création d'emplois dans les petites entreprises appelle une double stratégie: (i) supprimer les barrières qui entravent les petites et micro-entreprises, afin qu'elles puissent se développer et combler le chaînon manquant, et (ii) aider les jeunes à devenir entrepreneurs et à créer leur propre emploi. Cette stratégie ne doit pas faire perdre de vue que la productivité se trouve essentiellement dans les grandes entreprises. Aussi, est-il nécessaire de soutenir ces deux segments pour qu'ils se

développent et créent des emplois, mais leurs besoins sont différents. Et, bien que le secteur informel soit important pour la création d'emplois et la croissance, les pouvoirs publics togolais doivent s'attacher à renforcer la transition vers le secteur formel.

### **Encadré 3: Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ)**

Par décret pris en 2012 en Conseil des Ministres faisant suite à une loi votée en 2006, le gouvernement togolais a lancé le Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ) qui est l'une des importantes recommandations issues du premier Forum national de la Jeunesse tenu à Kara en avril 2011.

Ce Fonds vise non seulement à pallier les difficultés d'accès au financement des jeunes porteurs de projets d'entreprise, mais aussi et surtout à mobiliser les ressources internes et externes aux fins de soutenir toute initiative des jeunes Togolais pouvant contribuer à leur insertion socio-économique. Le FAIEJ constitue un mécanisme intégré et innovant mis en place par le gouvernement togolais pour faciliter l'obtention de microcrédits aux jeunes. C'est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière pour accompagner le vaste chantier du gouvernement en matière de développement d'emplois privés et de lutte contre la pauvreté.

**Objectif général:** Réduire la pauvreté, le chômage, le sous-emploi des jeunes en milieux urbain et rural.

Services offerts:

Le FAIEJ présente deux types de services:

- Offre de services non financiers: Ce service offre 60 heures en formation initiale en création et gestion d'entreprises, le renforcement de capacités techniques et l'appui accompagnement aux postulants.
- Offres de services financiers: C'est un service plus tiré vers la garantie bancaire, les financements remboursables via les institutions de microfinance (IMF) ou les institutions financières (IF) et le crédit jeune entrepreneur.

Les bénéficiaires du crédit:

- Pour bénéficier des services du FAIEJ, le demandeur doit remplir les conditions suivantes:
- Etre jeune Togolais de 15 à 35 ans;
- Avoir suivi avec succès une formation en entrepreneuriat;
- Soumettre au fonds un projet générateur de revenus et créateur d'emplois;
- Etre de bonne moralité et disposer d'une garantie sociale (l'aval d'un mentor ou d'un parrain);
- Accepter que le fonds assure le suivi de l'activité de l'entreprise jusqu'au remboursement intégral du prêt, et suivre, en outre, les formations en renforcement de capacités proposées par le fonds.

Ensuite, le fonds est ouvert aussi aux associations organisées de jeunesse en groupement d'intérêt économique (GIE) détentrices d'un projet générateur de revenus et / ou créateur d'emplois, aux diplômés de l'enseignement, aux artisans et à tous les métiers de l'agriculture.

Conditions:

Le FAIEJ ne conditionne pas systématiquement ses offres de services financiers à une garantie ou un aval financier; toutefois l'aval d'un mentor ou d'un parrain (garantie sociale) est vivement souhaité. Le traitement se fait au cas par cas en fonction du montant sollicité. La nature de l'activité à financer et la qualité du promoteur sont des facteurs déterminants dans l'octroi du crédit, à un taux d'intérêt applicable sur le financement de 4,5 pour cent pour une durée de remboursement de 3 à 36 mois. Il peut être appliqué un différé de paiement de 1 à 6 mois maximum selon la nature de l'activité. Dans ce cas, le promoteur serait obligé de rembourser seulement les intérêts du différé.

Le FAIEJ est donc un système de prêt qui permet de financer à hauteur de 95 pour cent du coût total le projet soumis, avec un plafond limité à 2.500.000 F CFA. En exception, une association de promoteurs (ne pas confondre avec les groupements) peut voir se relever son plafond à 6.000.000 F CFA. De plus, une épargne d'un taux de 1,5 pour cent du montant total des investissements est réservée sur le compte du bénéficiaire afin de renforcer ses capacités.

L'institution est instrument de promotion de l'entrepreneuriat qui compte financer des microprojets d'entreprise des jeunes en vue de réduire le chômage et de résorber le problème de sous-emploi des jeunes en milieu urbain et rural.

Pour bénéficier de ce fonds, le demandeur doit au préalable recevoir une formation du FAIEJ en entrepreneuriat, avoir une garantie sociale et se conformer aux conditions du fonds en matière de recouvrement.

Source: Extrait de *Lomé Première*, jeudi 21 mars 2013

---

En outre, les jeunes peuvent bénéficier de programmes spécifiques qui soutiennent leurs activités entrepreneuriales, mais ceux-ci doivent être bien ciblés. Les programmes visant à soutenir les jeunes doivent être de portée générale. Pour démarrer une entreprise, les jeunes n'ont pas seulement besoin de capitaux: ils doivent aussi savoir comment gérer une entreprise.

Dans ce cadre, considérant la forte propension des jeunes au Togo pour les emplois indépendants, à propre compte, une politique vigoureuse de crédit doit être de rigueur. La mise en place du Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes est une mesure qui mérite d'être encouragée.

Deuxièmement, il importe au gouvernement togolais de tirer le maximum du potentiel de son système de formation en assurant le renforcement du rapprochement et de l'interpénétration des systèmes de formation formelle et informelle. A cet égard, rappelons que l'une des causes fondamentales du déficit de travail décent des jeunes est leur faible employabilité. Cette dernière repose, d'une part, sur un faible capital humain inhérent soit à un manque de scolarisation soit à une sortie précoce du système de formation, et d'autre part, sur les avatars de l'apprentissage informel et l'inarticulation des deux systèmes précités. Aussi, trois leviers d'action nous paraissent déterminants pour accomplir des progrès dans le sens de l'employabilité et du travail décent des jeunes:

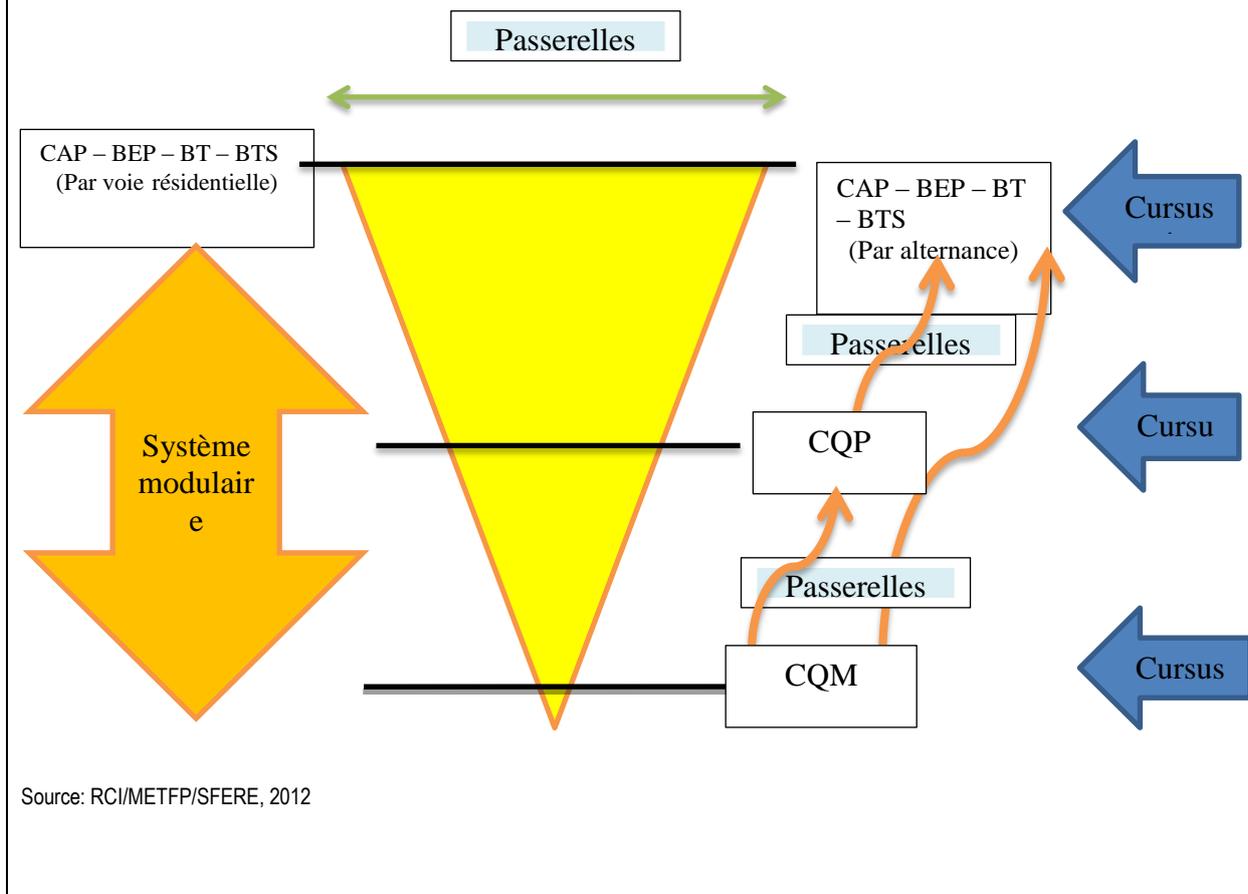
1. Un système de formation technique et professionnelle privilégiant l'alternance: le développement des compétences des jeunes en vue d'une insertion professionnelle durable requiert non seulement un accroissement de la capacité d'accueil du système de l'ETFP (enseignement technique et formation professionnelle), mais aussi une orientation plus centrée sur le monde de l'entreprise. Aussi, le défi de l'employabilité des jeunes implique-t-il de:
  - Accroître la taille du sous-système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle;
  - Favoriser, en particulier, l'accès des filles aux filières techniques, professionnelles et technologiques;
  - Retarder la sortie du système de formation formelle, en rendant l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans;
  - Resserrer les liens entre l'enseignement en classe et l'apprentissage sur le lieu de travail. Dans ce cadre, la stratégie la plus efficace consiste à combiner l'expérience de travail et la formation professionnelle, à travers des placements auprès d'employeurs du secteur privé plutôt qu'en projets de création d'emplois du secteur public;
  - Instituer un cadre permanent de recyclage post-formation des jeunes travailleurs, en vue de leur permettre d'affronter l'évolution des technologies et des métiers.
  
2. Un système d'apprentissage amélioré: l'élaboration d'une politique nationale de développement des compétences, en particulier pour les jeunes, doit systématiquement inclure l'évaluation du système d'apprentissage informel et rechercher la voie la plus efficace pour tirer profit de ses potentialités. Aussi, un certain nombre de pistes paraissent fécondes:
  - Renforcer les organisations de travailleurs pour qu'elles jouent un rôle plus actif dans l'organisation de la formation au sein de l'économie informelle, en se faisant par exemple les porte-parole des apprentis;

- Favoriser l'accès des maîtres-artisans à une formation complémentaire pour améliorer leurs compétences techniques et de gestion, bénéficier de la coopération et de la coordination entre les petites entreprises d'une part, et entre les petites, moyennes et grandes entreprises d'autre part, favoriser l'accès au crédit et aux services d'aide au développement des entreprises pour accroître leurs performances et leur productivité;
- Identifier les besoins de formation des acteurs de l'économie informelle par des consultations entre les prestataires de formation et les petites entreprises ou le Groupement Togolais des Petites et Moyennes Entreprises / Petites et Moyennes Industries (GTPME / PMI);
- Prévoir des incitations à la création de centres de formation privés ou coopératifs, en vue d'accroître la capacité d'organisation de formations complémentaires pour les apprentis et les maîtres-artisans;
- Evaluer et certifier les compétences des maîtres-artisans et des apprentis de l'économie informelle;
- Améliorer la transition entre l'apprentissage informel et les systèmes formels par la reconnaissance institutionnalisée des compétences acquises;
- Développer et animer un réseau de maîtres-artisans tuteurs susceptibles de favoriser l'échange de connaissances techniques et technologiques.

3. Un système de formation technique et professionnelle intégrant l'apprentissage informel: l'amélioration du système informel ne passe pas forcément par sa formalisation, mais par l'amélioration, entre autres, des liens avec le système formel de l'ETFP. Il est important aussi de considérer les stratégies liées à son amélioration comme des mesures complémentaires visant à étendre le système formel de l'ETFP et à renforcer les autres initiatives propres à améliorer les systèmes de développement des compétences. En outre, améliorer l'apprentissage informel implique de jeter des passerelles vers le marché du travail formel et vers le système formel de formation existant, pour déboucher à terme sur l'intégration de l'apprentissage informel dans le système national de formation. C'est du reste, la conclusion à laquelle invite la restructuration actuelle du dispositif de formation par alternance de l'ETFP. De fait, au regard des défis pour une insertion professionnelle durable des jeunes, il importe de mettre en œuvre un certain nombre de passerelles pour accompagner le processus:

- un cursus avec diplôme destiné aux jeunes sortant du système éducatif en fin de cycles (Primaire et Secondaire général) et conduisant, par la voie de l'alternance, aux mêmes diplômes techniques que par la voie « résidentielle »;
- un cursus avec qualification destiné aux jeunes inscrits dans un projet ou un programme d'insertion professionnelle afin de renforcer leurs compétences et leur employabilité, ces formations complémentaires conduisant à une Certification de Qualification Professionnelle (CQP);
- un cursus avec certification destiné aux jeunes en situation d'apprentissage en milieu artisanal ou informel, urbain et rural; basée sur une Certification de Qualification des Métiers (CQM), la formation du jeune couplée à la formation continue du maître d'apprentissage vise à valider les compétences acquises dans le cadre informel.

#### Encadré 4. Schéma de structuration du dispositif de formation par alternance



Troisièmement, il importe d'être attentif aux conditions et au cadre de travail des jeunes. En effet, le non-respect des droits des travailleurs, l'absence de protection sociale et des conditions de travail précaires sont les caractéristiques endémiques de l'économie informelle. De ce fait, la grande majorité des jeunes ont besoin qu'une attention particulière leur soit accordée, non seulement en raison de l'insécurité de leur emploi et de leurs revenus, mais aussi et surtout parce qu'ils sont plus souvent exposés à des risques graves en matière de santé et de sécurité au travail. Cette protection impérieuse requiert de:

- Renforcer le système administratif et judiciaire pour le contrôle de l'application de la législation du travail, y compris dans les activités informelles, par:
  - Le renforcement du potentiel des inspecteurs du travail et des lois sociales, pour garantir l'efficacité et la bonne compréhension des projets pour du travail décent et le plein emploi des jeunes;
  - La promotion du dialogue social, gage d'une action concertée et partagée, pour faire avancer les trois autres piliers du travail décent: l'accès à l'emploi productif, le respect des normes du travail et l'accès à la protection sociale.
- Développer le dispositif de protection sociale en faveur des jeunes. A cet effet, il importe d'en étendre les services aux activités informelles, à travers:
  - L'appui aux organismes existants pour mieux adapter leurs produits à l'évolution du marché (caisses d'épargne, banques, assurances, ...), étant

---

entendu qu'en l'état, la gamme des besoins du monde de l'emploi n'est couverte que partiellement;

- L'initiation de nouveaux dispositifs de protection sociale en faveur des jeunes, avec l'implication des autorités sanitaires (districts de santé) et administratives (collectivités locales);
  - Le développement des systèmes de protection sociale communautaires englobant des institutions créées par la société civile, comme les coopératives, les ONG, les associations de microcrédit qui, entre autres objectifs, facilitent souvent l'accès de leurs membres à des produits d'assurance comme ceux qui concernent la santé ou les accidents, etc.
- Sensibiliser et former les responsables de l'élaboration des politiques d'emploi jeunes, les autorités municipales, les responsables des collectivités locales et l'inspection du travail au droit fondamental des jeunes travailleurs dans les activités informelles à des conditions de travail décentes.
- Promouvoir la participation volontaire des acteurs dans les activités informelles à la mise en œuvre d'améliorations concrètes du lieu de travail, à travers la vulgarisation de méthodes de formation pratiques et simples, comme le Plan d'action participatif pour les opérateurs du secteur informel (PATRIS) du BIT, qui concerne notamment l'environnement physique, les locaux, l'ergonomie, les services sociaux, l'organisation du travail et la promotion de la santé.



---

## Sources bibliographiques

Banque africaine de développement (BAfD), 2012, « Youth Employment in Africa », document de base pour les *Perspectives économiques en Afrique 2012*, Banque africaine de développement, Tunis.

Brewer, L., 2005, *Les jeunes en danger – Le rôle de la mise en valeur des compétences pour faciliter le passage au monde du travail*, Skills/BIT Document de travail N°19, 174 p.

Bureau International du Travail (BIT), 2002, *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90e session, Sixième question à l'ordre du jour, 150 p.

—, 2004, « Quelles politiques pour l'emploi et le travail décent des jeunes ? », in *Education ouvrière 2004/3* Numéro 136, 104 p.

—, 2005, « Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent », Rapport VI, *Emploi des jeunes: le défi à relever*, Conférence internationale du Travail, 93e session, Sixième question à l'ordre du jour, 110 p.

—, 2011, « Accroître l'employabilité des jeunes », in *Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques*, 8 p.

—, 2012a, *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique– Un guide de réflexion*, Skills/BIT, 200 p.

—, 2012b, « Un meilleur départ pour les jeunes », in *Travail* N°74 mai, 48 p.

—, 2012c, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2012, Résumé analytique*, mai, 6 p.

—, 2012d, « Formuler une politique nationale relative au développement des compétences », in *Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques*, 5 p.

—, 2012e, « L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel », in *Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques*, 8 p.

Coulombe, H., Malé, C., 2012, *Togo: Profil de pauvreté 2006–2011*, DGSCN – PNUD, Lomé, juillet, 100 p.

Dasgupta, S., 2001, *Employment Security: Conceptual and Statistical Issues*, BIT, Genève, avril, 33 p.

Elder, S., 2009, *School-to-work transition survey: a methodological guide. Module 1: Basic concepts, roles and implementation process*, 43 p., ILO/Youth Employment Program, Genève.

—, 2011, « Transitions from school to decent work », Introducing the ILO's Work4Youth Program, *Commonwealth Education Partnerships 2011*, pp. 44–46.

—, 2013, « Is stable and satisfactory employment the impossible dream for today's young people? Preliminary results from the ILO School-to-work Transition Surveys ». *Ideas4Work: Youth Employability and Entrepreneurship in Africa Dakar*, Sénégal, 23–25 janvier.

---

Guarcello, L. et al., 2007, « School-to-Work Transitions in Sub-Saharan Africa: An Overview », M. Garcia et J. Fares (éd.), *Youth in Africa's Labor Market, Directions in Development*, Banque mondiale, Washington, DC.

Henry, C., Hill, F. et Leitch, C., 2005, « Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I », *Education + Training*, vol. 47, n° 2.

International Labour Organization (ILO), 2013, *Global employment trends for youth. A generation at risk*, Genève, 116 p.

Klerman, J.A., Kroly, L.A., 1994, « Young men and the transition to stable employment », *Monthly Labor Review*, août, pp. 31–48.

Koné, K.S., 2012, *Travail des enfants et travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire*, BIT/IPEC, Abidjan, 79 p.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE), 2010, *Off to a good Start? Jobs for Youth*, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Paris.

Organisation Internationale du Travail (OIT), 2012, *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi*, BIT/Département des politiques de l'emploi, Genève, 198 p.

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), 2011, *Cartographie de la pauvreté au Togo*, Togo, 141 p.

Puerto, O.S., 2007, « International Experience on Youth Employment Interventions: The Youth Employment Inventory », Document de référence pour le rapport *Economic and Sector Work on Sierra Leone: Youth and Employment*, Banque mondiale, Washington DC.

Quintini, G., 2011, « Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature », *Organisation for Economic Co-operation and Development social, employment and migration working paper* No. 121, 47 p.

République de Côte d'Ivoire, 2012, *Configuration et modalités d'organisation du nouveau dispositif de formation par alternance en Côte d'Ivoire*, METFP/Cabinet SFERE, 39 p.

République Togolaise, 2008, *Questionnaire des indicateurs de base du bien-être (QUIBB 2006)*, DGSCN.

—, 2011, *Quatrième Recensement Général de Population et de l'Habitat*, DGSCN.

—, 2013, *Questionnaire des indicateurs de base du bien-être (QUIBB 2011)*, DGSCN.

## Annexe I. Rapport d'échantillonnage de l'ETVA

Dans le cadre de la préparation de l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active (ETVA), l'équipe chargée de l'échantillonnage et de la cartographie a eu à effectuer un certain nombre de tâches.

### 1.1 Tirage de l'échantillon

Comme décrit dans le plan de sondage, l'enquête ETVA couvre 2.200 ménages répartis dans 220 zones de dénombrement (ZD). Les ZD ont été échantillonnées au premier degré.

#### Echantillon au premier degré

L'échantillon maître (QUIBB 2011) a été réalisé selon un plan de sondage à deux degrés. Au premier degré, chaque ZD a été choisie suivant le mode systématique des probabilités proportionnellement à la taille des ZD. Pour cette raison, la sélection des 220 ZD au premier degré, sur la base des 336 ZD du QUIBB 2011, fut effectuée par un sondage arbitraire simple, et ceci strate par strate. La commande « gsample » de Stata 12 a été utilisée à cet effet. Le tableau suivant récapitule les ZD sélectionnées par strates:

Tableau 1.1. Répartition des ZD selon la région et le milieu de résidence

Région	Milieu de résidence			Ensemble
	Urbain	Rural	Autres urbains	
Maritime	23	35	5	63
Plateaux	9	40	0	49
Centrale	6	16	0	22
Kara	7	21	0	28
Savanes	4	26	0	30
Lomé	28	0	0	28
Ensemble	77	138	5	220

Source: ETVA, 2012

#### Echantillon au deuxième degré (Sélection des ménages)

La sélection des ménages au second degré est faite dans la base d'énumération du QUIBB2011. Ainsi, un nombre de 14 ménages par ZD échantillonnée au premier degré a été choisi par un sondage arbitraire simple. Sur les 14 ménages choisis par ZD, seuls 10 ont fait objet d'enquête au moment de la collecte de données, les 4 restants constituant les ménages de remplacement en cas d'absence d'un ménage parmi les 10.

Les ménages sélectionnés ont été répartis par ZD sur 220 feuilles Excel avec les informations suivantes:

- Zone de dénombrement (ZD);
- Localité;
- Numéro du ménage;

- 
- Numéro de la concession;
  - Adresse de la concession;
  - Nom et Prénoms du chef de ménage;
  - Sexe du chef de ménage;
  - Taille du ménage.

## 1.2 Enquête pilote

Pour tester les outils de collecte, une opération de pré-test a été effectuée. Dans ce cadre, un nombre de 6 ZD a été retenu pour effectuer l'enquête pilote. Pour chaque ZD, 24 ménages ont été retenus et ne furent pas sélectionnés pour l'enquête principale.

## Annexe II. Définitions des statistiques du marché du travail

1. Les unités statistiques suivantes sont définies selon les normes de la Conférence internationale des statisticiens du travail:

a. Les travailleurs comprennent toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus qui, durant une semaine de référence:

- ont travaillé pour un salaire ou un bénéfice (en espèces ou en nature) pendant au moins une heure;
- étaient temporairement absentes de leur travail (pour cause de maladie, congés, études, pause dans l'activité de l'entreprise, etc.), mais qui ont un lien formel avec leur emploi;
- ont effectué un travail sans salaire pour un gain familial.

b. Les chômeurs comprennent toutes les personnes âgées de 15 ans et plus qui répondent aux trois conditions suivantes au cours de la semaine de référence:

- ne travaillent pas (selon la définition mentionnée ci-dessus);
- étaient activement à la recherche d'un emploi ou ont pris des mesures concrètes pour démarrer leur propre entreprise;
- sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux prochaines semaines suivant la semaine de référence.

c. Les personnes qui n'appartiennent ni au groupe des travailleurs ni à celui des chômeurs sont classées dans la population non active (également appelée population inactive).

2. La Classification internationale des types de professions (CITP) catégorise la population occupée sur la base de leur contrat d'emploi explicite ou implicite, comme suit:

a. *Employés* (également *travailleurs salariés*) sont tous les travailleurs qui occupent un « emploi rémunéré », bénéficient d'un contrat explicite (écrit ou oral) ou d'un

---

contrat de travail implicite qui leur donne une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent.

b. *Employeurs*: sont les personnes qui, travaillant à leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un « emploi indépendant » (c'est-à-dire un emploi dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices provenant des biens et services produits) et, à ce titre, peuvent engager sur une base continue une ou plusieurs personnes qui travaillent pour eux comme employé(s).

c. *Travailleurs à leur propre compte* sont ceux qui, travaillant seul ou avec un ou plusieurs partenaires, occupent un « emploi indépendant » et n'engagent pas, sur une base continue, des employés pour travailler pour eux.

d. *Travailleurs familiaux (non rémunérés)* sont des travailleurs qui occupent des emplois « indépendants » comme travailleurs à leur compte dans un établissement axé sur le marché exploité par une personne vivant dans le même ménage.

3. Les indépendants sont également classés selon leur activité principale, conformément à la Classification internationale des types de professions (CITP-08).

4. Un ménage est une famille ou toute autre communauté de personnes déclarant vivre sous le même toit, mettant en commun leurs revenus pour satisfaire à leurs besoins fondamentaux. Le concept de ménage comprend les membres présents à l'endroit où la famille réside, ainsi que les personnes qui sont temporairement absentes et qui vivent ailleurs, y compris à l'étranger, pour raison d'affaires, d'éducation ou autre, à condition que la durée de leur absence n'excède pas une année. Une personne vivant seule peut aussi être considérée comme un ménage, si elle ne fait pas déjà partie d'une autre unité. Le ménage peut résider dans un appartement séparé ou partagé, et il sera considéré comme une unité indépendante aussi longtemps que le revenu du ménage n'est pas partagé avec d'autres résidents. Les ménages collectifs comme les prisons et les institutions et leurs membres ne sont pas pris en compte dans les enquêtes de main-d'œuvre.

5. La période de référence à laquelle les questions de l'activité économique se rapportent est la semaine précédant la semaine de l'interview (52 semaines tout au long de l'année).

6. Les unités suivantes sont également définies dans l'analyse des ETVA, mais sont en dehors du champ d'application de celles définies dans le cadre international des statistiques du marché du travail et observées au point 1 ci-dessus:

a. *Chômeur (au sens large)* – une personne sans emploi et disponible pour travailler (assouplissement de la recherche d'emploi des critères du point 1.b. ci-dessus).

b. *Taux de sous-utilisation du travail* – la somme des jeunes dans l'emploi irrégulier, des chômeurs (définition au sens large) et des jeunes qui ne sont ni travailleurs, ni dans l'éducation / formation (inactifs non étudiants), en pourcentage de la population des jeunes.

c. *Emploi régulier* – la somme des employés avec un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de 12 mois ou plus et des employeurs; les indicateurs sont donc un mixte des informations sur l'état de l'emploi et les situations de marché.

d. *Emploi satisfaisant* – basé sur l'auto-évaluation du titulaire du poste, implique un travail que le concerné juge « adapté » au profil de carrière qu'il souhaite au moment précis du sondage.

---

e. *Emploi stable* – les employés ayant un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de 12 mois ou plus.

f. *Emploi temporaire* – les employés avec un contrat (oral ou écrit) d'une durée de moins de 12 mois.

7. Un emploi informel est mesuré selon les directives recommandées par la 17ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail. Il comprend les sous-catégories suivantes de travailleurs:

a. Les employés rémunérés dans des « emplois informels », c'est-à-dire des emplois ne donnant pas droit à la sécurité sociale, aux congés payés annuels ou aux congés maladie payés;

b. les employés rémunérés dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;

c. les travailleurs à leur propre compte dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;

d. les employeurs dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;

e. les travailleurs familiaux non rémunérés.

## Annexe III. Tableaux additionnels ETVA 2012

Tableau A1. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, le groupe d'âge et le sexe

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>15-19 ans</b>						
Inactifs non étudiants	8 959	2,6	26 584	7,6	35 543	5,1
Travailleurs non étudiants	66 709	19,1	106 195	30,3	172 904	24,7
Elèves / Etudiants travailleurs	82 900	23,8	65 832	18,8	148 732	21,3
Elèves / Etudiants	178 806	51,2	144 058	41,2	322 864	46,2
Elèves / Etudiants chômeurs	8 161	2,3	6 381	1,8	1 4542	2,1
Chômeurs non étudiants	3 497	1,0	911	0,3	4 408	0,6
<b>20-24 ans</b>						
Inactifs non étudiants	15 013	5,5	40 301	12,3	55 314	9,2
Travailleurs non étudiants	117 149	42,8	208 985	64,0	326 134	54,3
Elèves / Etudiants travailleurs	55 851	20,4	18 538	5,7	74 389	12,4
Elèves / Etudiants	68 253	24,9	39 846	12,2	108 099	18,0
Elèves / Etudiants chômeurs	9 114	3,3	5 508	1,7	14 622	2,4
Chômeurs non étudiants	8 265	3,0	13 335	4,1	21 600	3,6
<b>25-29 ans</b>						
Inactifs non étudiants	7 490	3,6	44 778	14,7	52 268	10,3
Travailleurs non étudiants	154 855	75,4	234 858	77,3	389 713	76,5
Elèves / Etudiants travailleurs	1 5049	7,3	640	0,2	15 689	3,1
Elèves / Etudiants	9 662	4,7	5 837	1,9	15 499	3,0
Elèves / Etudiants chômeurs	7 060	3,4	640	0,2	7 700	1,5
Chômeurs non étudiants	11 319	5,5	17 003	5,6	28 322	5,6
<b>Ensemble</b>						
Inactifs non étudiants	31 462	3,8	111 663	11,4	143 125	7,9
Travailleurs non étudiants	338 713	40,9	550 038	56,1	888 751	49,1
Elèves / Etudiants travailleurs	153 800	18,6	8 5011	8,7	238 811	13,2
Elèves / Etudiants	256 722	31,0	189 742	19,4	446 464	24,7
Elèves / Etudiants	24 335	2,9	12 529	1,3	36 864	2,0

chômeurs						
Chômeurs non étudiants	23 081	2,8	31 249	3,2	54 330	3,0
Total	828 113	45,8	980 230	54,2	1 808 343	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A2. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, le milieu de résidence et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Urbain</b>						
Inactifs non étudiants	15 837	5,0	62 042	14,3	77 879	10,4
Travailleurs non étudiants	94 682	29,7	180 978	41,8	275 660	36,7
Elèves / Etudiants travailleurs	55 808	17,5	35 924	8,3	91 732	12,2
Elèves / Etudiants	115 388	36,2	119 666	27,7	235 054	31,3
Elèves / Etudiants chômeurs	21 646	6,8	9 785	2,3	31 431	4,2
Chômeurs non étudiants	15 621	4,9	24 386	5,6	40 007	5,3
<b>Rural</b>						
Inactifs non étudiants	15 625	3,1	49 621	9,1	65 246	6,2
Travailleurs non étudiants	244 031	47,9	369 061	67,4	613 092	58,0
Elèves / Etudiants travailleurs	97 992	19,2	49 087	9,0	147 079	13,9
Elèves / Etudiants	141 334	27,8	7 0075	12,8	211 409	20,0
Elèves / Etudiants chômeurs	2 689	0,5	2 744	0,5	5 433	0,5
Chômeurs non étudiants	7 460	1,5	6 863	1,3	14 323	1,4
<b>Ensemble</b>						
Inactifs non étudiants	31 462	3,8	111 663	11,4	143 125	7,9
Travailleurs non étudiants	338 713	40,9	550 038	56,1	888 751	49,1
Elèves / Etudiants travailleurs	153 800	18,6	8 5011	8,7	238 811	13,2
Elèves / Etudiants	256 722	31,0	189 742	19,4	446 464	24,7
Elèves / Etudiants chômeurs	24 335	2,9	12 529	1,3	36 864	2,0
Chômeurs non étudiants	23 081	2,8	31 249	3,2	54 330	3,0
Total	828 113	45,8	980 230	54,2	1 808 343	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A3. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens large) et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Inactifs non étudiants	22 654	2,7	66 440	6,8	89 094	4,9
Travailleurs non étudiants	338 713	40,9	550 038	56,1	888 751	49,1
Elèves / Etudiants travailleurs	154 673	18,7	85 011	8,7	239 684	13,3
Elèves / Etudiants	212 440	25,7	150 511	15,4	362 951	20,1
Elèves / Etudiants chômeurs	67 743	8,2	51 760	5,3	119 503	6,6
Chômeurs non étudiants	31 889	3,9	7 6471	7,8	108 360	6,0
<b>Total</b>	<b>828 113</b>	<b>45,8</b>	<b>980 230</b>	<b>54,2</b>	<b>1 808 343</b>	<b>100,0</b>

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A4. Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, la région et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Maritime</b>						
Inactifs non étudiants	9 726	4,1	35 364	13,1	45 090	8,9
Travailleurs non étudiants	84 821	35,5	140 201	51,8	225 022	44,2
Elèves / Etudiants travailleurs	36 855	15,4	13 516	5,0	50 371	9,9
Elèves / Etudiants	85 291	35,7	69 493	25,7	154 784	30,4
Elèves / Etudiants chômeurs	9 325	3,9	875	0,3	10 200	2,0
Chômeurs non étudiants	12 683	5,3	11 214	4,1	23 897	4,7
<b>Plateaux</b>						
Inactifs non étudiants	4 107	2,6	14 148	7,0	18 255	5,0
Travailleurs non étudiants	72 842	45,5	129 005	63,8	201 847	55,7
Elèves / Etudiants travailleurs	37 538	23,4	27 382	13,5	64 920	17,9
Elèves / Etudiants	41 761	26,1	23 583	11,7	65 344	18,0
Elèves / Etudiants chômeurs	1 998	1,2	2 625	1,3	4 623	1,3
Chômeurs non étudiants	1 869	1,2	5 394	2,7	7 263	2,0
<b>Centrale</b>						
Inactifs non étudiants	4 791	6,3	7 955	9,2	12 746	7,9
Travailleurs non étudiants	25 191	33,2	42 361	49,2	67 552	41,7
Elèves / Etudiants travailleurs	4 365	5,8	6 129	7,1	10 494	6,5
Elèves / Etudiants	38 200	50,3	27 746	32,2	65 946	40,7
Elèves / Etudiants chômeurs	1 833	2,4	873	1,0	2 706	1,7
Chômeurs non étudiants	1 516	2,0	974	1,1	2 490	1,5
<b>Kara</b>						
Inactifs non étudiants	4 814	3,8	14 969	12,4	19 783	8,0

Travailleurs non étudiants	50 412	40,3	59 238	49,1	109 650	44,6
Elèves / Etudiants travailleurs	47 854	38,2	26 775	22,2	74 629	30,4
Elèves / Etudiants	21 449	17,1	15 969	13,2	37 418	15,2
Elèves / Etudiants chômeurs	-	-	-	-	-	-
Chômeurs non étudiants	640	0,5	3 760	3,1	4 400	1,8
<b>Savanes</b>						
Inactifs non étudiants	2 657	2,0	18 395	11,0	21 052	7,0
Travailleurs non étudiants	78 734	59,1	123 188	73,7	201 922	67,2
Elèves / Etudiants travailleurs	7 623	5,7	3 465	2,1	11 088	3,7
Elèves / Etudiants	42 525	31,9	21 113	12,6	63 638	21,2
Elèves / Etudiants chômeurs	873	0,7	0	0,0	873	0,3
Chômeurs non étudiants	875	0,7	937	0,6	1 812	0,6
<b>Lomé</b>						
Inactifs non étudiants	5 366	5,7	20 832	15,6	26 198	11,5
Travailleurs non étudiants	26 712	28,1	56 045	42,0	82 757	36,2
Elèves / Etudiants travailleurs	19 564	20,6	7 743	5,8	27 307	11,9
Elèves / Etudiants chômeurs	10 306	10,9	8 156	6,1	18 462	8,1
Chômeurs non étudiants	5 497	5,8	8 970	6,7	14 467	6,3
Total	828 113	45,8	980 230	54,2	1 808 343	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A5. Répartition (%) des jeunes selon le statut d'occupation et le type de handicap**

	Vue	Ouïe	Motricité	Mémoire	Soins
Inactifs non étudiants	9,7	3,7	6,2	12,9	11,9
Travailleurs non étudiants	11,4	4,0	5,7	13,8	11,5
Elèves / Etudiants travailleurs	12,7	2,5	2,6	19,3	6,3
Elèves / Etudiants	12,0	2,0	4,6	14,1	10,5
Elèves / Etudiants chômeurs	14,9	0,0	0,0	4,7	5,3
Chômeurs non étudiants	14,9	1,5	7,0	12,5	9,8

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A6. Répartition des jeunes travailleurs selon le secteur d'activités et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Agriculture	271 647	55,2	253 529	39,9	525 176	46,6
Industrie	96 407	19,6	138 942	21,9	235 349	20,9
Services	124 458	25,3	242 578	38,2	367 036	32,6
Total	492 513	43,7	635 049	56,3	1 127 562	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A7. Répartition des jeunes travailleurs selon le sexe et le regard porté sur l'utilité des études / formations achevées**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Oui, études adaptées	289 687	58,8	390 428	61,5	680 115	60,3
Non, surqualification	93 481	19,0	68 100	10,7	161 581	14,3
Non, lacunes dans les connaissances	109 345	22,2	176 521	27,8	285 866	25,4
Total	492 513	100,0	635 049	100,0	1 127 562	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A8. Prévision d'études pour les jeunes travailleurs**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Enseignement primaire	8 316	3,8	17 599	8,6	25 915	6,1
Enseignement professionnel (secondaire)	26 530	12,1	38 807	19,0	65 337	15,4
Enseignement secondaire	41 971	19,1	49 260	24,1	91 231	21,5
Enseignement professionnel (postsecondaire)	17 689	8,0	12 245	6,0	29 934	7,1
Etudes universitaires	84 670	38,5	56 498	27,7	141 168	33,3
Etudes postuniversitaires	30 947	14,1	3 484	1,7	34 431	8,1
Autres	9 995	4,5	26 143	12,8	36 138	8,5
Total	220 118	44,5*	204 036	32,0*	424 154	37,5*

\* Proportion de jeunes travailleurs désireux de poursuivre leurs études

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A9. Répartition des jeunes travailleurs selon le sexe et la démarche pour l'obtention de l'emploi actuel**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Inscription dans une agence pour l'emploi	2 197	0,5	0	0,0	2 197	0,2
Candidature à une ou plusieurs annonces d'emploi(s)	5 585	1,3	4 232	0,8	9 817	1,0
Candidature spontanée auprès d'usines, de fermes, de marchés, de magasins ou autres	8 737	2,1	2 737	0,5	11 474	1,2
Participation à un test ou un entretien d'embauche	4 822	1,1	4 594	0,8	9 416	1,0
Demande à des amis, de la famille, des	217 483	51,3	227 174	40,6	444 657	45,2

collègues						
Attente dans la rue pour être recruté pour un travail informel	2 718	0,6	875	0,2	3 593	0,4
Demande d'une assistance financière afin de chercher du travail	3 811	0,9	40 127	7,2	43 938	4,5
Acquisition de terrain / bâtiment / machines / matériel pour créer ma propre entreprise ou ferme	85 383	20,1	127 251	22,8	212 634	21,6
Obtention d'un permis ou d'une licence pour commencer ma propre entreprise	15 458	3,6	17 838	3,2	33 296	3,4
Autres	77 709	18,3	133 591	23,9	211 300	21,5
Total	423 903	100,0	559 059	100,0	982 962	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A10. Répartition des jeunes travailleurs selon le sexe et le type d'assistance qu'ils ont reçu des services de l'emploi**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Aucun	418 814	98,8	552 294	98,8	971 108	98,8
Des conseils sur la manière de chercher un emploi	3 054	0,7	2 699	0,5	5 753	0,6
Des informations sur des postes vacants	0	0,0	937	0,2	937	0,1
Des conseils sur les possibilités en matière d'études et de formation	1 061	0,3	1 628	0,3	2 689	0,3
Placement dans des programmes d'études ou de formation	974	0,2	0	0,0	974	0,1
Autres	0	0,0	1 503	0,3	1 503	0,2
Total	423 903	100,0	559 061	100,0	982 964	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A11. Répartition des jeunes travailleurs selon la durée de disponibilité et de recherche d'emploi avant l'obtention de l'emploi actuel**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Moins d'une semaine	235 779	55,6	276 927	49,5	512 706	52,2
Une semaine à moins d'un mois	78 143	18,4	95 153	17,0	173 296	17,6
Un mois à moins de trois mois	33 043	7,8	57 135	10,2	90 178	9,2
De trois à moins de six mois	19 089	4,5	20 198	3,6	39 287	4,0

De 6 mois à moins d'un an	12 997	3,1	26 396	4,7	39 393	4,0
1 an ou plus	44 851	10,6	83 251	14,9	128 102	13,0
Total	423 902	100,0	559 060	100,0	982 962	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A12. Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Travailleurs non étudiants</b>						
< 15 h.	54 432	16,1	126 177	22,9	180 609	20,3
15–24 h.	33 955	10,0	60 314	11,0	94 269	10,6
25–35 h.	50 942	15,0	90 146	16,4	141 088	15,9
36–40 h.	24 045	7,1	55 617	10,1	79 662	9,0
41–48 h.	77 719	22,9	82 391	15,0	160 110	18,0
49–60 h.	58 056	17,1	72 492	13,2	130 548	14,7
> 60 h.	39 564	11,7	62 901	11,4	102 465	11,5
Total	338 713	100,0	550 038	100,0	888 751	100,0
<b>Elèves / Etudiants travailleurs</b>						
< 15 h.	34 753	22,6	34 850	41,0	69 603	29,1
15–24 h.	26 298	17,1	9 769	11,5	36 067	15,1
25–35 h.	19 211	12,5	8 879	10,4	28 090	11,8
36–40 h.	19 039	12,4	5 986	7,0	25 025	10,5
41–48 h.	18 420	12,0	10 446	12,3	28 866	12,1
49–60 h.	23 606	15,3	5 514	6,5	29 120	12,2
> 60 h.	12 472	8,1	9 566	11,3	22 038	9,2
Total	153 799	100,0	85 010	100,0	238 809	100,0
<b>Ensemble</b>						
< 15 h.	89 185	18,1	161 028	25,4	250 213	22,2
15–24 h.	60 253	12,2	70 083	11,0	130 336	11,6
25–35 h.	70 153	14,2	99 025	15,6	169 178	15,0
36–40 h.	43 084	8,7	61 603	9,7	104 687	9,3
41–48 h.	96 139	19,5	92 836	14,6	188 975	16,8
49–60 h.	81 662	16,6	78 006	12,3	159 668	14,2
> 60 h.	52 036	10,6	72 467	11,4	124 503	11,0
Total	492 512	100,0	635 048	100,0	1 127 560	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A13. Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire, le statut d'emploi et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Salariés</b>						
< 15 h.	25 725	26,0	14 864	22,9	40 589	24,8
15-24 h.	9 179	9,3	2 500	3,9	11 679	7,1
25-35 h.	7 294	7,4	6 068	9,3	13 362	8,2
36-40 h.	7 390	7,5	4 354	6,7	11 744	7,2
41-48 h.	22 289	22,5	10 818	16,7	33 107	20,2
49-60 h.	12 456	12,6	9 495	14,6	21 951	13,4
> 60 h.	14 582	14,7	16 807	25,9	31 389	19,2
Total	98 915	100,0	64 906	100,0	163 821	100,0
<b>Employeurs</b>						
< 15 h.	1 061	7,8	1 600	15,6	2 661	11,2
15-24 h.	0	0,0	1 144	11,2	1 144	4,8
25-35 h.	974	7,2	1 061	10,4	2 035	8,6
36-40 h.	1 693	12,5	1 702	16,6	3 395	14,3
41-48 h.	3 165	23,4	2 257	22,0	5 422	22,8
49-60 h.	3 630	26,9	873	8,5	4 503	19,0
> 60 h.	2 993	22,1	1 608	15,7	4 601	19,4
Total	13 516	100,0	10 245	100,0	23 761	100,0
<b>Propre compte</b>						
< 15 h.	33 556	18,1	75 760	26,5	109 316	23,2
15-24 h.	28 074	15,1	32 969	11,5	61 043	13,0
25-35 h.	32 235	17,4	55 537	19,5	87 772	18,6
36-40 h.	10 745	5,8	24 168	8,5	34 913	7,4
41-48 h.	30 858	16,7	37 975	13,3	68 833	14,6
49-60 h.	28 322	15,3	33 989	11,9	62 311	13,2
> 60 h.	21 542	11,6	25 050	8,8	46 592	9,9
Total	185 332	100,0	285 448	100,0	470 780	100,0
<b>Membres de coopératives</b>						
< 15 h.	0	0,0	1 702	63,7	1 702	12,6
15-24 h.	-	-	-	-	-	-
25-35 h.	2 712	25,1	0	0,0	2 712	20,1
36-40 h.	863	8,0	0	0,0	863	6,4
41-48 h.	3 433	31,8	968	36,3	4 401	32,7
49-60 h.	2 021	18,7	0	0,0	2 021	15,0
> 60 h.	1 768	16,4	0	0,0	1 768	13,1
Total	10 797	100,0	2 670	100,0	13 467	100,0

<b>Travailleurs familiaux non rémunérés</b>						
< 15 h.	22 021	16,2	55 133	26,6	77 154	22,5
15–24 h.	21 947	16,1	31 756	15,3	53 703	15,6
25–35 h.	20 333	14,9	31 448	15,2	51 781	15,1
36–40 h.	16 570	12,2	22 300	10,8	38 870	11,3
41–48 h.	25 404	18,6	20 765	10,0	46 169	13,4
49–60 h.	22 429	16,5	20 537	9,9	42 966	12,5
> 60 h.	7 539	5,5	25 272	12,2	32 811	9,6
Total	136 243	100,0	207 211	100,0	343 454	100,0
<b>Autres</b>						
< 15 h.	6 822	14,3	11 969	18,5	18 791	16,7
15–24 h.	1 053	2,2	1 715	2,7	2 768	2,5
25–35 h.	6 606	13,8	4 911	7,6	11 517	10,3
36–40 h.	5 823	12,2	9 080	14,1	14 903	13,3
41–48 h.	10 989	23,0	20 053	31,1	31 042	27,6
49–60 h.	12 805	26,8	13 112	20,3	25 917	23,1
> 60 h.	3 612	7,6	3 730	5,8	7 342	6,5
Total	47 710	100,0	64 570	100,0	112 280	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A14. Répartition des jeunes travailleurs selon la probabilité de garder son emploi et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Très probable	298 230	60,6	450 165	70,9	748 395	66,4
Probable, mais pas certain	82 833	16,8	90 080	14,2	172 913	15,3
Improbable	83 276	16,9	65 103	10,3	148 379	13,2
Ne sait pas	28 173	5,7	29 701	4,7	57 874	5,1
Total	492 512	100,0	635 049	100,0	1 127 561	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A15. Répartition des jeunes travailleurs selon les possibilités de mobilité et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Déménagement non prévu	229 191	46,5	383 158	60,3	612 349	54,3
Déménager dans la même localité	21 028	4,3	34 391	5,4	55 419	4,9
Déménager à la capitale	72 918	14,8	78 045	12,3	150 963	13,4
Déménager dans une ville autre que la capitale	63 862	13,0	61 709	9,7	125 571	11,1

Déménager dans une zone rurale	11 116	2,3	14 714	2,3	25 830	2,3
Partir dans un autre pays	55 647	11,3	26 296	4,1	81 943	7,3
Sans opinion	38 750	7,9	36 735	5,8	75 485	6,7
Total	492 512	100,0	635 048	100,0	1 127 560	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A16. Répartition des jeunes salariés selon les motifs de satisfaction de leur contrat**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sécurité de l'emploi	20 513	30,3	14 451	31,4	34 964	30,7
Flexibilité	17 688	26,1	6 268	13,6	23 956	21,0
Salaire consistant	13 035	19,2	6 733	14,6	19 768	17,4
Développement personnel	14 105	20,8	13 622	29,6	27 727	24,4
Autres	2 469	3,6	4 983	10,8	7 452	6,5
Total	67 810	68,6*	46 057	71,0*	113 867	69,5*

\*Proportion de satisfaits

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A17. Répartition des jeunes salariés selon les motifs d'insatisfaction de leur contrat**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Insécurité de l'emploi	13 930	44,8	6 192	32,9	20 122	40,3
Non flexibilité	2 021	6,5	2 564	13,6	4 585	9,2
Salaire inconsistant	7 047	22,7	1 509	8,0	8 556	17,1
Absence de développement personnel	5 316	17,1	6 577	34,9	11 893	23,8
Autres	2 791	9,0	2 006	10,6	4 797	9,6
Total	31 105	31,4*	18 848	29,0*	49 953	30,5*

\*Proportion d'insatisfaits

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A18. Répartition des salariés selon le mode de rémunération**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Paiement en cash	93 778	94,8	57 012	87,8	150 790	92,0
Paiement en nature seulement	4 383	4,4	1 736	2,7	6 119	3,7
Refus	755	0,8	841	1,3	1 596	1,0
Ne sait pas	0	0,0	5 315	8,2	5 315	3,2
Total	98 916	100,0	64 904	100,0	163 820	100,0

ETVA-Togo 2012

**Tableau A19. Répartition des jeunes salariés en CDD (contrat à durée déterminée) selon le motif du CDD et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Formation, stage	5 454	11,8	7 950	32,2	13 404	18,9
Période probatoire	2 636	5,7	1 809	7,3	4 445	6,3
Travail saisonnier	14 652	31,6	6 296	25,5	20 948	29,5
Travail occasionnel, journalier	14 625	31,5	4 517	18,3	19 142	26,9
Programme d'emploi public	1 836	4,0	0	0,0	1 836	2,6
Service ou tâche spécifique	873	1,9	2 371	9,6	3 244	4,6
Contrat à la chaîne	5 571	12,0	0	0,0	5 571	7,8
Autres	755	1,6	1 719	7,0	2 474	3,5
Total	46 402	100,0	24 662	100,0	71 064	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A20. Etudes projetées par les chômeurs selon le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Enseignement professionnel (secondaire)	863	2,8	4 566	19,2	5 429	9,8
Enseignement secondaire	3647	11,6	5 103	21,4	8 750	15,9
Enseignement professionnel postsecondaire	960	3,1	2 830	11,9	3 790	6,9
Université	15 909	50,8	4 320	18,1	20 229	36,7
Etudes postuniversitaires	9 305	29,7	5 370	22,6	14 675	26,6
Autres	640	2,0	1 617	6,8	2 257	4,1
Total	31 323	66,1	23 806	55,6	55 129	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A21. Flux des jeunes travailleurs ayant transité selon le statut d'occupation économique antérieur et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Transition directe	128 635	35,5	172 701	37,4	301 336	36,6
Chômage	9 180	2,5	13 307	2,9	22 487	2,7
Travailleur à propre compte	3 740	1,0	24 503	5,3	28 242	3,4

Travailleur familial non rémunéré	38 129	10,5	88 942	19,3	127 071	15,4
Autres emplois	53 465	14,8	59 858	13,0	113 323	13,8
Inactivité	21 907	6,1	40 774	8,8	62 681	7,6
Armée	0	0,0	0	0,0	0	0,0
ND	108 844	30,1	71 638	15,5	180 482	21,9
Total	361 893	100,0	461 164	100,0	823 057	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A22. Flux des jeunes travailleurs ayant transité selon le statut d'occupation économique antérieur et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Transition directe	128 635	50,4	172 701	43,2	301 336	46,0
Chômage	9 180	3,6	13 307	3,3	22 487	3,4
Travailleur à propre compte	3 740	1,5	24 503	6,1	28 242	4,3
Travailleur familial non rémunéré	38 129	14,9	88 942	22,2	127 071	19,4
Autres emplois	53 465	21,0	59 858	15,0	113 323	17,3
Inactivité	21 907	8,6	40 774	10,2	62 681	9,6
Armée	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	255 056	100,0	400 085	100,0	655 140	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.

**Tableau A23. Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon la durée de la transition et le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Transition courte	196 657	54,3	277 811	60,2	474 468	57,6
Transition moyenne	24 892	6,9	63 339	13,7	88 231	10,7
Transition longue	31 500	8,7	48 376	10,5	79 876	9,7
ND	108 844	30,1	71 638	15,5	180 482	21,9
Total	361 893	100,0	461 164	100,0	823 057	100,0

Source: ETVA-Togo 2012.