Études du Centre de développement

Enseignement supérieur et marché du travail au Togo

COMMENT VALORISER LES COMPÉTENCES ?

OCDE
CENTRE DE DÉVELOPPEMENT

Études du Centre de développement

Enseignement supérieur et marché du travail au Togo

COMMENT VALORISER LES COMPÉTENCES ?

OCDE dev

CENTRE DE DÉVELOPPEMENT

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE ou de son Centre de développement.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2016), *Enseignement supérieur et marché du travail au Togo : Comment valoriser les compétences ?*, Études du Centre de développement, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/9789264263901-fr

ISBN 978-92-64-26389-5 (imprimé)
ISBN 978-92-64-26390-1 (PDF)

Série : Études du Centre de développement
ISSN 1563-4310 (imprimé)
ISSN 1990-0309 (en ligne)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Crédits photo : © Couverture réalisée par le Centre de développement de l'OCDE

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OCDE 2016

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à *rights@oecd.org*. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), *info@copyright.com*, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

Entre 1990 et 2013, le nombre d'enfants dans le monde n'allant pas à l'école primaire a significativement diminué, passant de 102 millions à 59 millions. Plus de la moitié d'entre eux se situent en Afrique subsaharienne, et ce malgré des progrès remarquables en matière d'accès à l'école dans la région, où le taux d'achèvement de l'école primaire a progressé sur la même période de 54 à 69 %. Cette hausse de la scolarité ne s'est malheureusement pas accompagnée d'une progression de la même ampleur de la qualité de l'éducation. Ainsi, la moitié des élèves de classe de 5ème année de primaire ne maîtrise pas les compétences fondamentales en mathématiques en Afrique subsaharienne. C'est dans cette perspective que les objectifs du développement durable insistent sur ce que l'on peut qualifier d'enjeu majeur des décennies à venir en matière d'éducation : *garantir à tous l'accès à une éducation de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie*. Cet enjeu est d'autant plus pressant en Afrique subsaharienne que l'arrivée massive de nouvelles générations d'étudiants qui prétendent accéder aux études supérieures est conjuguée à une faible création d'emplois. Les pays doivent donc s'attacher à définir les compétences les mieux adaptées aux besoins et spécificités de leur marché du travail et de leur stratégie de développement afin de permettre aux individus de saisir les opportunités de croissance économique.

Le rapport *Enseignement supérieur et marché du travail au Togo : comment valoriser les compétences ?* met en œuvre une approche stratégique et intégrée des politiques de compétences afin d'identifier les principales contraintes et opportunités pour développer, mobiliser et utiliser au mieux les compétences. L'étude tient compte des interdépendances entre le marché du travail et les différents niveaux d'éducation, du primaire à l'enseignement supérieur en passant par l'enseignement technique et la formation professionnelle. Elle insiste aussi sur le besoin de cohérence entre les politiques d'éducation et les politiques actives en faveur de l'emploi. Elle cherche en ce sens à identifier les priorités en termes de compétences dans la perspective de soutenir au mieux la stratégie de développement du pays et tout en tenant compte des contraintes financières et humaines.

Ce travail contribue à la mission centrale du Centre de développement, qui a pour objectif d'aider les économies en développement et émergentes à identifier des solutions innovantes pour promouvoir une croissance durable tout en réduisant la pauvreté et en améliorant les conditions de vie des individus. Plus spécifiquement, cette étude s'inscrit dans la volonté du Centre d'étendre ses activités dans le domaine des défis sociaux mondiaux, en particulier en direction de l'étude des interactions entre le développement social et économique, dont les compétences constituent un vecteur essentiel.

Cette étude est le fruit d'une analyse empirique approfondie à partir de bases de données et de documentations obtenues grâce au soutien du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du Togo. L'analyse intègre également les résultats d'un séminaire de consultation organisé à Lomé en juillet 2014 au sein de l'Université de Lomé. Les résultats de l'analyse doivent contribuer à définir les priorités et les synergies dans la mise en œuvre du Plan sectoriel d'éducation 2014-2025 et de la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi.

Mario Pezzini
Directeur du Centre de développement de l'OCDE

Remerciements

Ce rapport a été réalisé sous la direction de David Khoudour, chef de l'unité Migrations et compétences du Centre de développement de l'OCDE, sous la supervision de Mario Pezzini, Directeur du Centre de développement. Il a été écrit par Adrien Lorenceau, économiste au Centre de développement, avec le concours de Cecilie Rude, Norbert Rugambage et Lorenzo Uribe, qui ont fourni une aide précieuse pour les recherches documentaires, l'assistance statistique et la révision du manuscrit. Cecilie Rude a réalisé la plupart des encadrés.

Cette publication doit beaucoup à Rose Akuitse, Chef de l'Unité centrale de gestion du Centre de développement, pour son investissement et son soutien tout au long du projet.

L'équipe remercie tout particulièrement Deborah Roseveare, chef de la division Compétences au-delà de la scolarité, et Joanne Caddy, économiste senior en charge des stratégies nationales de compétences, de la Direction de l'éducation et des compétences, pour les échanges fructueux sur la mise en œuvre des stratégies nationales de compétences, notamment lors d'un atelier de consultation à Porto, et pour leurs commentaires avisés sur une version préliminaire de ce rapport.

L'analyse a également grandement bénéficié des suggestions et commentaires des équipes de la Direction de la recherche scientifique et technique du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ainsi que de l'Agence nationale pour l'emploi du Togo. Lisa Andersson, Marcus Böhme, Federico Bonaglia, Bram Dekker, Juan De Laiglesia, Jason Gagnon, Shinyoung Jeon, Sarah Kups, Arthur Minsat, Hyeshin Park, Pablo Suarez Robles, Ji-Yeun Rim, Henri-Bernard Solignac Lecomte, Bakary Traoré, Alejandra Urrea et Juan Vazquez Zamora du Centre de développement de l'OCDE ont aussi contribué par leur expertise à l'élaboration de ce rapport.

Le rapport s'appuie sur les discussions et contributions menées à bien lors d'un séminaire de consultation organisé en juillet 2014 au sein de l'Université de Lomé. À ce titre, le Centre de développement remercie tout particulièrement S.E.M. Octave Nicoué Broohm, Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), Koffi Laurent Agbenoto, Secrétaire général du MESR, et Pr Koffi Ahadzi-Nonou, Président de l'Université de Lomé, pour leur hospitalité et collaboration lors de l'organisation de ce séminaire. L'équipe remercie tous les intervenants – notamment S.E.M. Kwesi Séléagodji Aahoomey-Zunu, ancien Premier ministre et chef du Gouvernement, S.E.M. Nicolas Warnery, ancien Ambassadeur de France, S.E.M. John Aglo, ancien Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, S.E.M. Kako Nubukpo, ancien Ministre de la Prospective et de l'Évaluation des politiques publiques, M. Ibrahim Chitou, Conseiller technique du MESR, Pr Komi Tchakpele, ancien Président de l'Université de Kara, Mme Maryse Quashie, Directrice du Centre des Ressources, Innovation et de la Qualité del'Université de Lomé, Pr François Gbikpi-Benissan, Secrétaire technique du STP, M. Koubalékota Kamaga, Secrétaire technique du DSPR – ainsi que tous les participants qui ont contribué au succès de ce séminaire.

Cette publication n'aurait pas été possible sans le soutien financier du Département fédéral des Affaires étrangères suisse et sans l'aide précieuse de Delphine Grandrieux, qui a supervisé la production du rapport, et de son équipe, Aida Buendia, Vanda Legrandgérard et Elizabeth Nash (Centre de développement de l'OCDE). L'équipe remercie également Isabelle Delpech pour son travail d'éditon remarquable, Karine Lepron (OCDE) pour son aide sur la mise en forme des cartes et Anne-Lise Prigent (OCDE) pour son aide sur le manuscrit.

Table des matières

Acronymes et abréviations 10

Résumé 13

Évaluation et recommandations 15

Pourquoi un diagnostic de l'enseignement supérieur au Togo ? 15
Développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail togolais 18
Mobiliser les compétences sur le marché du travail 23
Utiliser les compétences efficacement 27
Renforcer la gouvernance du système de compétences 32

Chapitre 1. **Pourquoi un diagnostic de l'enseignement supérieur au Togo ?** 39
Une conjoncture économique favorable dans un contexte politique stabilisé 40
Le Togo doit relever des défis socio-économiques majeurs 43
Méthodologie : comment aider le Togo à optimiser son potentiel de compétences grâce à la stratégie de compétences de l'OCDE ? 49
Références 53

Chapitre 2. **Développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail togolais** 55
L'augmentation des effectifs scolaires s'est accompagnée de déséquilibres dans l'acquisition de compétences 56
Des liens insuffisants avec le marché du travail 71
Références 79

Chapitre 3. **Mobiliser les compétences sur le marché du travail togolais** 81
Les diplômés du supérieur mobilisent peu leurs compétences 82
Une mobilisation incomplète des compétences 94
La part importante de Togolais qualifiés à l'étranger représente un obstacle à la mobilisation des compétences 102
Notes 110
Références 111

Chapitre 4. **Utiliser efficacement les compétences au sein de l'emploi au Togo** 113
Les diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient d'avantages multiples sur le marché du travail 114
Améliorer l'adéquation entre compétences et emplois 123
Favoriser la demande de main-d'œuvre qualifiée 129
Références 135

Chapitre 5. **Renforcer la gouvernance du système de compétences au Togo** 137
Soutenir la cohérence et la coordination des acteurs du système de compétences 138
Développer les outils et pratiques appropriés pour améliorer l'adéquation de l'offre de compétences aux besoins du marché du travail 142
Un financement au service de la stratégie de compétences 149
Références 158

Graphiques

0.1. Effectifs scolaires dans l'enseignement primaire et secondaire (axe de gauche) et dans l'enseignement technique et la formation professionnelle et l'enseignement supérieur (axe de droite) au Togo entre 2000 et 2011 20
0.2. Répartition des étudiants dans l'enseignement supérieur du Togo en 2009/10 selon le domaine d'étude (nombre d'étudiants), par type d'établissement 22
0.3. Taux de chômage des diplômés de 2008 au Togo en 2012 (%) par domaine d'étude et genre 24
0.4. Revenu mensuel lors du premier et dernier emploi au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (en milliers de FCFA), par type de diplôme 28
0.5. Répartition des diplômés togolais selon le statut privé ou public de leur dernier emploi en 2012 (%), par type de diplôme 29
0.6. Répartition des dépenses d'éducation selon le type de dépenses au Togo en 2011 (%), par niveau d'éducation 36
1.1. PIB par habitant en Afrique en 2014 41
1.2. Taux de croissance annuel du PIB par habitant dans une sélection de pays d'Afrique et en Afrique subsaharienne entre 2005 et 2013 42
1.3. Climat des affaires en Afrique en 2014 et 2015 42
1.4. Part de la population togolaise en dessous du seuil de pauvreté en 2006 et 2011 (%), par région 44
1.5. Population togolaise âgée de plus de 15 ans entre 1991 et 2013 (nombre par année), selon le statut d'emploi 45
1.6. Répartition des chefs de ménage togolais dans les domaines d'activité en 2011 (%), par lieu de résidence 46
1.7. Incidence de la pauvreté au Togo en 2006 et 2011 (%), par niveau d'instruction du chef de ménage 48
2.1. Effectifs scolaires dans l'enseignement primaire et secondaire (axe de gauche) et dans l'enseignement technique et la formation professionnelle et l'enseignement supérieur (axe de droite) au Togo entre 2000 et 2011 56
2.2. Résultats d'une consultation sur la performance du système d'enseignement supérieur du Togo 57
2.3. Population et effectifs scolaires par habitant au Togo entre 2000 et 2011 (base 100 en 2000) 58
2.4. Taux bruts d'accès et d'achèvement au Togo en 2009 et 2011 (%) 58
2.5. Taux de redoublement au Togo en 2006-07, par niveau scolaire, et entre 1997 et 2011 (%) 59
2.6. Évolution de l'environnement scolaire dans l'enseignement primaire au Togo entre 2000 et 2010 (%) 60
2.7. Résultats d'une consultation sur la performance du système de compétences du Togo 60
2.8. Répartition des élèves de CM2 et CP2 au Togo dans les niveaux de compétences en 2000 et 2010 (%), par matière 61
2.9. Taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur dans une liste de pays et d'ensembles de pays (%) 63
2.10. Effectifs scolaires de l'ETFP dans le public et le privé entre 1997 et 2006 (effectifs scolaires par année) 64
2.11. Part des 15-29 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur en 2014 (%) 66
2.12. Taux d'accès à l'enseignement supérieur au Togo (%), par quintile de revenu et genre 67

2.13. Espérance de vie scolaire dans le supérieur (années), par genre 68
2.14. Coût unitaire de scolarisation dans l'enseignement public (% du PIB/hab.), par niveau d'enseignement 69
2.15. Répartition des enseignants dans l'enseignent supérieur du Togo en 2009/10 selon le type de diplôme (nombre d'enseignants), par type d'établissement 70
2.16. Répartition des étudiants dans les domaines d'étude de l'enseignement supérieur du Togo en 2009/10 (nombre d'étudiants), par type d'établissement 72
2.17. Répartition des étudiants dans les domaines d'étude de l'ETFP du Togo en 2009 (%), par type d'établissement 73
2.18. Résultats du baccalauréat au Togo en 2010 (effectifs scolaires), par série et genre 73
2.19. Répartition des 15-29 ans dans les domaines d'activité au Togo en 2012 75
2.20. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur togolais en 2008, par branche d'activité du premier emploi (%) 75
2.21. Part des diplômés de l'enseignement supérieur du Togo en 2008 ayant obtenu leur premier emploi après un stage (%), par domaine d'étude 77
2.22. Répartition des étudiants togolais en 2012 selon leur statut vis-à-vis de l'emploi (%), par groupe d'âge 78
3.1. Taux de participation des 15-64 ans au marché du travail en 2012 (%), par pays et ensemble de pays 82
3.2. Répartition de la population en âge de travailler (15-64 ans) selon le statut d'occupation au Togo en 2011 (%), par tranche d'âge, genre et milieu de résidence 83
3.3. Résultats d'une consultation sur la mobilisation des compétences au Togo 84
3.4. Part des 15-29 ans en situation ni d'emploi, ni d'étude ni de formation en 2012 85
3.5. Part des 15-29 ans en situation de chômage en 2012, par statut scolaire et genre 86
3.6. Répartition des 15-29 ans selon leur statut vis-à-vis du marché du travail au Togo en 2012 (%) 87
3.7. Taux de chômage au sens large des 15-29 ans au Togo en 2012 (%) par niveau d'étude 87
3.8. Taux d'activité des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP au Togo en 2012 (%), par filière et genre 88
3.9. Statut des diplômés de 2008 au Togo en 2012 (%), par type de diplôme, % 89
3.10. Taux de chômage des diplômés de 2008 au Togo en 2012 (%) par domaine d'étude et genre 90
3.11. Part des inactifs non-étudiants dans les 15-29 ans (%), par pays et genre 92
3.12. Répartition des 15-29 ans selon leur statut vis-à-vis du marché du travail (%), par milieu de résidence et genre 93
3.13. Répartition des travailleurs non-étudiants selon la durée de travail hebdomadaire au Togo en 2012 (%), par genre 95
3.14. Répartition des 15-29 ans travailleurs non-étudiants selon la durée de travail hebdomadaire en 2012 (%), par pays 95
3.15. Répartition des travailleurs selon la durée de travail hebdomadaire dans un échantillon de pays de l'OCDE en 2012 (%) 96
3.16. Part des travailleurs en situation de sous-emploi au Togo en 2011 (%), par genre et tranche d'âge 97
3.17. Part des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP en situation de sous-emploi au Togo en 2012 (%) 99
3.18. Répartition des jeunes travailleurs ayant transité vers un emploi stable et/ou satisfaisant selon la durée de leur transition (%), par sexe 100
3.19. Temps d'attente des diplômés pour obtenir leur premier emploi au Togo en 2012 (mois), par type de diplôme et par genre 101

3.20. Part des mois travaillés par les jeunes diplômés au Togo de janvier 2009 à décembre 2012 (%), par type de diplôme et par genre 102
3.21. Taux d'émigration de la population qualifiée en 2000 (%) 103
3.22. Part des diplômés togolais à l'étranger en 2012 (%), par type de diplôme 104
3.23. Répartition des migrants togolais dans les pays de l'OCDE (%), par niveau d'éducation et statut d'emploi 105
3.24. Répartition géographique des diplômés togolais à l'étranger (%), par type de diplôme 106
3.25. Caractéristiques des immigrés par rapport aux non-migrants togolais en 2000 (%) 107
3.26. Nombre d'années d'études dans une sélection de capitales africaines en 2000, par statut de migration 108
3.27. Taux de participation au marché du travail dans une sélection de capitales africaines en 2000 (%), par statut de migration 108
4.1. Revenus des salariés et des travailleurs indépendants togolais en 2012, par niveau d'éducation 114
4.2. Revenu mensuel lors du premier et dernier emploi au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (en milliers de FCFA), par type de diplôme 115
4.3. Revenu mensuel moyen au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (milliers FCFA) 116
4.4. Revenu mensuel moyen au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (milliers de FCFA), par filière d'étude et type de diplôme 117
4.5. Revenu des hommes et des femmes au Togo en 2012 (milliers de FCFA), par type de diplôme 119
4.6. Répartition des types de contrat lors du premier emploi au Togo en 2012 (%), par filière d'étude 120
4.7. Revenu (milliers de FCFA) et répartition (%) des diplômés togolais selon la nature formelle ou informelle de leur emploi en 2012, par type de diplôme 121
4.8. Répartition des diplômés togolais selon le statut privé ou public de leur dernier emploi en 2012 (%), par type de diplôme 122
4.9. Part des Togolais satisfaits par les efforts faits pour augmenter le nombre et la qualité des emplois en 2008 (%) 123
4.10. Répartition des jeunes chômeurs togolais selon la démarche mise en œuvre pour trouver du travail en 2012 (%) 124
4.11. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur togolais selon la stratégie mise en œuvre pour accéder à leur premier emploi en 2012 (%), par type de diplôme 125
4.12. Répartition des travailleurs selon l'adéquation entre leur niveau d'éducation et leur emploi en 2012 (%), par pays 126
4.13. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur togolais dans les catégories professionnelles en 2012 (%), par type de diplôme 127
4.14. Part des jeunes chômeurs qui identifient le problème comme une contrainte majeure pour trouver un emploi (%), par pays 128
4.15. Résultats d'une consultation sur l'utilisation des compétences au Togo 128
4.16. Part d'individus qui considèrent que l'endroit où ils vivent est un bon endroit pour commencer une affaire en 2006 et 2008 (%), par pays 129
4.17. Part d'entreprises togolaises qui identifient le problème comme une contrainte majeure pour faire des affaires en 2009 (%) 131
4.18. Part des importations mondiales de biens intermédiaires entre 1993 et 2012 (%) 133
4.19. Revenu selon le statut face à la migration en 2000 (milliers de FCFA en parité de pouvoir d'achat), par pays 134

5.1. Répartition des postes de volontaire et des candidats au poste de volontaire au Togo en 2012 (%), par type de diplôme 147
5.2. Résultats d'une consultation sur le renforcement du système de compétences du Togo 148
5.3. Niveau des dépenses d'éducation dans une sélection de pays d'Afrique subsaharienne (% du PIB) 149
5.4. Part des dépenses courantes allouées à l'éducation hors dette (%) 150
5.5. Répartition des dépenses d'éducation au Togo pour 2015/16 selon la source de financement (%), par type de dépenses 151
5.6. Contribution des dépenses courantes d'éducation des ménages aux dépenses courantes d'éducation nationales (%) 152
5.7. Répartition des dépenses d'éducation selon le type de dépenses au Togo en 2011 (%), par niveau d'éducation 154
5.8. Dépenses d'éducation des ménages togolais par étudiant en 2011 (% du PIB/habitant), par niveau d'éducation 155
5.9. Contribution des ménages aux dépenses courantes d'éducation par niveau (% des dépenses courantes totales) 155
5.10. Rémunération (en unités de PIB par habitant, axe de gauche) et effectifs (axe de droite) du personnel enseignant togolais selon le type de contrat en 2011, par niveau d'éducation 156

Tableau

Tableau 4.1. Modèle de développement des compétences 132

Acronymes et abréviations

A4	Baccalauréat série Philosophie et lettres
AFD	Agence française de développement
Aide	Appui à l'insertion et au développement de l'embauche
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANPGF	Agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME/PMI
BAfD	Banque africaine de développement
BIT	Bureau international du travail
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
C4	Baccalauréat série Mathématiques et sciences physiques
Cames	Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CE1	Cours élémentaire 1ère année
CE2	Cours élémentaire 2ème année
CEA	Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
Cedeao	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
Cevest	Convention pour l'excellence et la valorisation de l'enseignement supérieur au Togo
CFA	Certificat de fin d'apprentissage
CFMI	Centre de formation aux métiers de l'industrie
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CITP	Classification internationale type des professions
CJE	Crédit jeune entrepreneur
CM1	Cours moyen 1ère année
CM2	Cours moyen 2ème année
Confemen	Conférence des ministres de l'Éducation des États et gouvernements de la francophonie
CP1	Cours préparatoire 1ère année
CP2	Cours préparatoire 2ème année
D	Baccalauréat série Mathématiques et sciences de la nature
Dace	Département d'appui à la création d'emploi
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIAL	Développement, institutions et mondialisation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ENI	École normale des instituteurs
ESA	École supérieure d'agronomie
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle
Etva	Enquête sur la transition vers la vie active
E	Baccalauréat série Mathématiques et techniques
F1	Baccalauréat série Mécanique
F2	Baccalauréat série Électronique

F3	Baccalauréat série Électrotechnique
F4	Baccalauréat série Génie civil
FAIEJ	Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes
FCFA	Franc de la Communauté financière d'Afrique
FMI	Fonds monétaire international
FNAFPP	Fonds national d'appui à la formation et au perfectionnement professionnel
G1	Baccalauréat série Techniques administratives
G2	Baccalauréat série Techniques de gestion
G3	Baccalauréat série Techniques commerciales
IES	Institutions d'enseignement supérieur
Infa	Institut national de formation agricole
ISU	Institut de statistique de l'Unesco
LMD	Licence-master-doctorat
MEFTP	Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
Mepsa	Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
NEET	Ni dans l'emploi, ni scolarisés ou en formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
Pasec	Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la Confemen
PIB	Produit intérieur brut
PME/I	Petite et moyenne entreprise/industrie
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PPTE	Pays pauvres très endettés
Provonat	Programme de volontariat national au Togo
PSE	Plan sectoriel de l'éducation
PVD	Pays en voie de développement
Quibb	Questionnaire unifié des indicateurs de base du bien-être
Reesao	Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest
Scape	Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi
SIGI	Indice des institutions sociales et de genre
Ti/1	Baccalauréat professionnel série chaudronnerie
UCW	Understanding Children's Work
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
Unesco	Organisation de Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
Unicef	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
YERP	Youth Employment and Social Cohesion

Résumé

Les compétences occupent une place centrale dans le développement économique, social et humain des individus et des sociétés, et constituent le moteur principal des économies au 21e siècle. Leur place est d'autant plus importante pour une économie en développement comme le Togo, qui doit rapidement faire face à des défis majeurs tels que l'ampleur de la pauvreté et de fortes inégalités alimentées par la prévalence d'activités peu productives dans le secteur informel et la faible création d'emplois décents.

Cette étude examine le système éducatif et le marché du travail du Togo afin d'identifier les principaux défis du pays en termes de compétences. L'analyse s'appuie sur la méthodologie développée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans le cadre des stratégies nationales de compétences et se focalise sur les défis de l'enseignement supérieur, tout en tenant compte de l'ensemble du système éducatif et du marché du travail.

Après une présentation du contexte économique et social du Togo, et de la stratégie de compétences développée par l'OCDE (chapitre 1), le rapport identifie les défis auxquels fait face le Togo quant à sa capacité à développer les compétences appropriées (chapitre 2), mobiliser les compétences sur le marché du travail (chapitre 3), les utiliser de manière efficace (chapitre 4), et renforcer la gouvernance de l'enseignement supérieur au sein du système de compétences (chapitre 5).

Pourquoi un diagnostic de l'enseignement supérieur au Togo ?

- S'assurer que les jeunes acquièrent des compétences adaptées aux besoins de l'économie constitue une réponse efficace aux principaux défis socio-économiques auxquels le Togo doit faire face.
- Le Togo disposant de ressources humaines et financières limitées, une approche stratégique des compétences semble nécessaire.

Développer les compétences appropriées au Togo

- Au cours de la dernière décennie, le taux d'accès à l'éducation au Togo a augmenté à tous les niveaux d'éducation et particulièrement dans le second cycle du secondaire et l'enseignement supérieur où il a été multiplié respectivement par 2 et 3.
- Toutefois, le système éducatif reste caractérisé par un manque d'efficacité en termes d'acquisition des compétences, en particulier celles de base. Une large proportion d'élèves redouble ou abandonne l'école en cours de route et peu d'élèves maîtrisent à l'issue du primaire les compétences de base en français et mathématiques. De plus, l'enseignement supérieur présente de fortes inégalités économiques, géographiques et de genre en termes d'accès.
- Malgré des efforts budgétaires importants en faveur de l'éducation, les moyens alloués demeurent insuffisants au regard de la forte hausse des effectifs et se traduisent par des conditions d'étude dégradées, notamment dans l'enseignement supérieur public.
- Les choix éducatifs ne sont pas suffisamment en adéquation avec les besoins des secteurs porteurs de l'économie togolaise. Le développement insuffisant de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) ne permet pas de freiner les flux vers l'université. Malgré une offre de formation diversifiée, la répartition des étudiants entre filières est déséquilibrée en faveur des formations du tertiaire, tant dans le cursus général qu'au sein de l'ETFP.

Mobiliser les compétences disponibles sur le marché du travail togolais

- La quasi-totalité de la population togolaise participe au marché du travail, mais une grande partie des emplois ne contribue que faiblement à la croissance économique du pays. Ainsi, près de trois quarts de la population occupe des emplois peu productifs.
- En revanche, les diplômés du supérieur ne mettent pas suffisamment leurs compétences à disposition du marché du travail. Le taux de chômage au sens large atteint 32 % et reste très important pour les diplômés de l'ETFP (24 %). De surcroît, près de la moitié des jeunes travailleurs (non-étudiants) se trouvent dans une situation d'emploi partiel.
- Une part importante des compétences développées au Togo n'est pas mobilisée du fait de la fuite des cerveaux. Ainsi, environ 17 % des Togolais diplômés de l'enseignement supérieur en 2008 se trouvaient à l'étranger en 2012.

Utiliser efficacement les compétences des Togolais

- Dans l'ensemble, les compétences des diplômés de l'enseignement supérieur sont valorisées au sein de l'emploi salarié, notamment au sein du secteur public. Ceux-ci sont respectivement cinq fois et près de trois fois mieux payés que les individus sans éducation et les diplômés du secondaire. De plus, les revenus des diplômés du supérieur croissent plus rapidement que ceux de l'ETFP.
- Toutefois, le rendement des études supérieures générales et de l'ETFP varie selon le type de diplôme et selon la filière. Les compétences scientifiques et techniques de haut niveau à destination de l'industrie sont particulièrement valorisées, de même que les compétences de gestion et d'organisation. En revanche, en début de carrière les diplômés de sciences sociales obtiennent des rémunérations du même ordre de grandeur que les diplômés d'une filière professionnelle courte.
- La faible création d'emplois dans le secteur formel freine l'utilisation efficace des compétences des diplômés du supérieur, dont près d'un tiers (30 %) exercent une activité pour laquelle ils sont surqualifiés. Par ailleurs, les difficultés rencontrées pour développer une activité entrepreneuriale au Togo ne permettent pas d'attirer les diplômés du supérieur.

Renforcer la gouvernance de l'enseignement supérieur au Togo

- Le manque de communication et de coordination entre les différents ministères et échelons administratifs chargés de la formation, de l'aménagement du territoire et du budget constituent un obstacle à la cohérence, la flexibilité et l'efficacité des politiques éducatives.
- Les capacités de gestion des institutions d'enseignement supérieur semblent insuffisantes, notamment en termes de pilotage et de cohérence entre l'offre de formation des établissements publics et privés.
- Le Togo manque de dispositifs d'observation et d'orientation des étudiants et des travailleurs et pourrait mobiliser davantage l'expertise et les ressources du secteur privé afin d'assurer la cohérence entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail.
- Au-delà du niveau de financement alloué à l'éducation, les choix d'affectation des ressources ne sont pas toujours cohérents avec les objectifs fixés par le gouvernement et contribuent aux inégalités au sein du système éducatif togolais. Le premier cycle du secondaire et l'enseignement technique apparaissent sous-financés au regard de la pression démographique qui s'y exerce. D'autre part, les dépenses pédagogiques et de gestion semblent insuffisantes pour améliorer le fonctionnement du système éducatif.

Évaluation et recommandations

Développer et valoriser les compétences est un objectif clé pour un pays en développement comme le Togo qui doit faire face à de nombreux défis socio-économiques. Le premier de ces défis est de réduire la pauvreté, qui touche une grande partie de la population. Malgré une situation conjoncturelle favorable ces dernières années, la croissance, peu inclusive, a d'abord bénéficié à la population aisée et a laissé un grand nombre de Togolais dans l'extrême pauvreté, d'où une montée des inégalités. La croissance n'a pas non plus permis de créer suffisamment d'emplois décents. En ce sens, la prépondérance du secteur informel, qui fonctionne sur un mode traditionnel et freine le processus de modernisation de l'économie, constitue un autre défi majeur à relever. La faible taille du secteur formel, en outre dans un contexte de forte croissance démographique, aboutit à une situation de saturation du marché du travail.

Il est donc difficile pour le Togo, dont les marges de manœuvre budgétaires sont limitées, de mettre en place un système efficace de compétences, qui permette à la fois d'accroître le réservoir de gens qualifiés, voire très qualifiés, et de trouver les débouchés suffisants pour qu'ils s'insèrent convenablement sur le marché du travail. Le développement à moyen et long terme du Togo nécessite néanmoins d'investir dans un enseignement de qualité et de mettre en œuvre les outils pour permettre une meilleure adéquation entre l'offre éducative, notamment dans l'enseignement supérieur, et les besoins présents, mais aussi futurs, du marché du travail.

Dans cette perspective, l'objectif de ce rapport est de fournir une grille d'analyse pour mieux comprendre les enjeux majeurs auquel est confronté le Togo en matière de compétences. Il s'appuie sur un diagnostic détaillé du système éducatif togolais, et en premier lieu de l'éducation supérieure, réalisé par le Centre de développement de l'OCDE entre 2014 et 2016. Il propose de nombreuses pistes de réflexion pour que les autorités publiques togolaises puissent mieux appréhender les défis auxquels le pays est confronté pour arriver à mettre en place un système de compétences à la fois performant d'un point de vue économique et équitable d'un point de vue social.

Pourquoi un diagnostic de l'enseignement supérieur au Togo ?

Afin de relever les défis auxquels il est confronté, le Togo doit non seulement investir dans le système éducatif et dans la formation, mais également définir une approche stratégique en faveur des compétences. L'accès à une formation de qualité est un élément clé dans la réduction de la pauvreté et des inégalités, et favorise la soutenabilité du développement. L'acquisition de compétences adaptées aux besoins de l'économie permet d'offrir des perspectives d'emplois décents tout en renforçant la compétitivité des entreprises. Toutefois, les contraintes financières et institutionnelles limitent les choix du Togo et nécessitent d'identifier les arbitrages et priorités au sein du système éducatif et du marché du travail afin de mettre en œuvre une véritable politique de compétences.

Le Togo doit relever des défis socio-économiques majeurs

Malgré une conjoncture économique favorable, le Togo fait face à d'importants défis socio-économiques. La croissance contribue peu à la baisse de la pauvreté et génère des inégalités, en partie parce qu'elle est peu créatrice d'emploi et que la prépondérance d'un secteur formel peu productif constitue un handicap structurel.

La croissance n'est pas assez inclusive

Le Togo connaît une conjoncture économique favorable dans un contexte politique stabilisé. La normalisation progressive de la situation politique, avec notamment une élection présidentielle jugée par la communauté internationale comme acceptable et la mise en œuvre de consultations nationales, a permis au Togo de renouer ses liens avec la communauté internationale et les partenaires du développement. L'amélioration de la situation politique a été suivie d'un retour de la croissance économique. Après une période de stagnation du produit intérieur brut (PIB) par habitant, son taux de croissance annuel est devenu positif à partir de 2009 et s'est stabilisé autour de 3 % en 2012. Sur le plan macroéconomique, les indicateurs sont satisfaisants : le Togo a bénéficié de l'annulation d'une grande partie de sa dette, ce qui a restauré la solvabilité de l'État et garanti la soutenabilité de l'endettement extérieur, tandis que le déficit budgétaire reste stable.

La pauvreté constitue un enjeu majeur au Togo en partie du fait d'une croissance peu inclusive. Le Togo demeure un des pays les plus pauvres du monde, avec un produit intérieur brut (PIB) par habitant de 1 428 USD courants en 2014 exprimés en parité de pouvoir d'achat (PPA). Les trois quarts de la population rurale vivent sous le seuil de pauvreté et plus de la moitié de la population dispose de moins de 2 USD par jour. La croissance exclut les populations les plus vulnérables, comme en témoigne l'augmentation du taux d'extrême pauvreté de 28.6 à 30.4 % entre 2006 et 2011. De plus, sur la même période, la consommation a crû pour les Togolais dont le niveau de consommation en 2006 était déjà élevé, tandis qu'elle a diminué pour les 30 % des Togolais dont le niveau de consommation en 2006 était le plus faible. Il faut toutefois distinguer l'évolution de la consommation dans les zones urbaines, où la croissance est mieux répartie, et rurales, où la majorité de la population a connu une baisse de la consommation sur cette période.

Le marché du travail formel n'arrive pas à faire face à la croissance démographique

Face à la forte croissance démographique, la création d'emplois dans le secteur formel est insuffisante. Accéder à une croissance inclusive nécessite de créer suffisamment d'emplois de qualité pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. Ce défi est d'autant plus grand que le Togo connaît une croissance démographique soutenue et inégalement répartie sur le territoire. Malgré une transition démographique bien engagée, la croissance démographique s'est maintenue à un niveau élevé avec un taux annuel moyen de 2.84 % depuis 2010. Cela se traduit en premier lieu par l'extrême jeunesse de la population togolaise : en 2010, les trois quarts de la population avaient moins de 35 ans et les moins de 25 ans représentaient 60 % de la population. Le marché du travail togolais doit donc intégrer des cohortes de plus en plus nombreuses. La pression démographique est particulièrement préoccupante dans les zones urbaines, qui rassemblent 41 % de la population totale et dont la population croît à hauteur de 5.2 % par an (contre seulement 2.4 % pour la population rurale). Cet afflux de population, combiné à une démocratisation de l'enseignement secondaire et supérieur, alimente un déséquilibre persistant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ainsi, malgré une apparente amélioration de la condition des individus sur le marché du travail, le rythme de création d'emploi au Togo n'est pas suffisant.

Le déséquilibre concerne particulièrement le marché du travail qualifié. Le flux des sortants de l'enseignement supérieur et du second cycle du secondaire est bien supérieur au flux de création d'emploi dans le secteur formel. Sur la base des données de 2011, pour un peu plus de 1 000 sortants de l'enseignement supérieur, 600 postes de cadres s'ouvrent chaque année seulement. De plus, la maîtrise des effectifs du secteur public va accroître davantage la pression sur le marché du travail qualifié.

Le secteur informel est peu productif

La prépondérance d'activités peu productives dans le secteur informel freine la modernisation de l'économie et renforce les déséquilibres sur le marché du travail. L'économie togolaise est largement dominée par l'agriculture, le commerce et les activités de fabrication. Ces trois secteurs occupent respectivement 40 %, 22 % et 15 % des chefs de ménage en 2011. Ces secteurs doivent surmonter de nombreuses contraintes avant de générer une croissance forte et durable. Dans leur grande majorité, les activités du secteur agricole, du commerce et de la fabrication font partie du secteur informel, et se caractérisent par la petite taille des unités de production, une diversification insuffisante et un faible niveau de productivité. Elles sont également particulièrement touchées par des contraintes institutionnelles qui réduisent les opportunités de modernisation en particulier en ce qui concerne l'accès au crédit et le manque de coordination et d'organisation, qui contribuent au faible niveau de productivité.

Les compétences se situent au cœur des réponses à apporter

Le développement des compétences permet d'assurer une croissance économique stable à long terme. Le capital humain joue en effet un rôle crucial dans le développement économique. Il contribue à la productivité des facteurs et permet d'accroître la compétitivité des secteurs à fort potentiel de croissance. Il permet aussi l'émergence de nouveaux types d'activités et participe ainsi activement à la diversification horizontale et verticale de l'économie. Une économie riche en capital humain s'adapte plus aisément à la compétition internationale et fait preuve d'une flexibilité accrue, deux points essentiels pour atteindre un développement durable.

Par ailleurs, l'éducation participe à la stabilité politique et représente un facteur de mobilité sociale. Garantir une éducation de qualité à tous les individus peut jouer un rôle déterminant dans la réduction de la pauvreté, notamment à travers l'accès à de meilleures opportunités d'emploi et des salaires plus élevés. Au Togo, l'incidence de la pauvreté diminue fortement avec le niveau d'instruction du chef de ménage. En 2011, la pauvreté concerne 77 % des membres d'une famille dont le chef de ménage (actif ou non) n'a pas reçu d'instruction, mais tombe à 10 % quand il atteint le niveau supérieur. Les personnes les plus éduquées bénéficient davantage des fruits de la croissance. Ainsi, entre 2006 et 2011, plus un chef de ménage était éduqué plus l'incidence de la pauvreté diminuait au sein de sa famille. Promouvoir un accès équitable à l'éducation, indépendamment du niveau de richesse des parents, participe donc fortement à la mobilité sociale de la population. L'éducation joue en outre un rôle clé en termes de stabilité politique et de participation de la société civile aux orientations politiques.

L'acquisition de compétences adaptées aux besoins de l'économie est indispensable pour accéder à un emploi dans le secteur formel ou pour développer une activité entrepreneuriale, y compris dans le secteur informel. Malgré des opportunités d'embauche limitées au Togo, les entreprises se plaignent de ne pas trouver de main-d'œuvre adéquate. Rapprocher l'offre de formation et leur contenu des besoins de compétences des entreprises semble nécessaire pour améliorer l'intégration des diplômés sur le marché du travail. Par ailleurs, la capacité d'entreprendre peut jouer

un rôle moteur dans la modernisation de l'économie et la demande de main-d'œuvre qualifiée. Favoriser l'acquisition de compétences entrepreneuriales peut également jouer un rôle crucial pour développer les activités intermédiaires et pénétrer les chaînes de valeur mondiales dans une économie où la majorité des travailleurs sont indépendants ou dans des exploitations familiales.

Il est toutefois nécessaire de mettre en œuvre une approche stratégique des politiques éducatives et de compétences. Le Togo a profité d'une conjoncture économique favorable pour investir dans l'éducation. Entre 2008 et 2011, les dépenses publiques d'éducation sont passées de 3.5 % à 4.5 % du PIB, soit une progression en valeur d'environ 20 milliards de FCFA aux prix constants de 2011. En dépit de finances publiques désormais plus saines, le Togo dispose de ressources limitées et reste fortement dépendant de l'aide internationale pour les dépenses d'investissement. À cela s'ajoutent les contraintes institutionnelles, en particulier en termes de capacités. Cette situation nécessite d'utiliser efficacement les ressources disponibles, oblige à faire des arbitrages et à mettre en place une véritable politique de compétences, ambitieuse et réaliste.

Comment aider le Togo à optimiser son potentiel de compétences ?

Cette étude vise à établir un diagnostic du système d'enseignement supérieur au Togo. Il s'appuie en partie sur la méthodologie développée par l'OCDE dans le cadre de ses stratégies nationales de compétences. Cette méthodologie, adaptée au cas spécifique du Togo, fournit les outils pour mieux analyser les forces et les faiblesses de son système d'enseignement supérieur. Ce dernier n'est pas considéré de manière isolé, mais comme faisant partie d'un système de compétences, qui inclut l'ensemble du système éducatif et de formation ainsi que le marché du travail. L'analyse s'articule autour des principaux enjeux pour développer, mobiliser et utiliser les compétences :

- Le **développement de compétences** appropriées consiste à s'assurer que l'offre de compétences est suffisante, tant sur le plan quantitatif que qualitatif et répond aux besoins présents et à venir.
- Pour bénéficier à l'économie du pays, la **mobilisation des compétences** implique que celles-ci doivent être mises à disposition du marché de l'emploi pour renforcer le vivier disponible.
- Lorsque les compétences sont disponibles, un autre enjeu est l'**utilisation des compétences** de manière efficace : les compétences d'un travailleur doivent être en adéquation avec les exigences de son emploi.

Ces enjeux sont étudiés à la lumière des spécificités et des contraintes propres à une économie en développement comme celle du Togo. À cet égard, l'étude vise aussi à renforcer la **gouvernance du système de compétences**.

Développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail togolais

L'offre éducative a eu tendance à se développer sans vraiment tenir compte des besoins du marché du travail togolais. Le manque de coordination entre les acteurs de l'enseignement, notamment ceux du supérieur, et les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, explique en grande partie les problèmes d'adéquation entre offre et demande de travail. Il s'agit donc en premier lieu pour le Togo de mettre en place un système éducatif qui prenne mieux en compte les besoins actuels et à venir de l'économie, afin de garantir une meilleure insertion des jeunes togolais sur le marché du travail.

L'augmentation des effectifs scolaires s'est accompagnée de déséquilibres dans l'acquisition de compétences

La hausse des effectifs et la démocratisation de l'accès à l'éducation vont exercer une pression croissante sur l'enseignement supérieur ainsi que l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP). Le Togo a connu une hausse continue et rapide des effectifs dans la dernière décennie à tous les niveaux d'éducation. Les effectifs du primaire et du premier cycle du secondaire ont respectivement augmenté de 45 % et 76 % entre 2000 et 2011. Sur la même période, les effectifs de l'ETFP ont connu une croissance de 89 %, tandis que ceux du second cycle du secondaire et du supérieur ont explosé, avec une croissance de 188 % et de 300 % respectivement. Si la hausse des effectifs est en partie mécanique, du fait de la forte croissance démographique, elle reflète également une démocratisation de l'accès à l'enseignement. Les taux d'accès ont également augmenté à tous les niveaux d'éducation. La hausse des effectifs et du nombre d'étudiants ayant la possibilité d'accéder à l'enseignement supérieur exercent une forte pression démographique sur l'enseignement supérieur, qui s'accentuera dans le futur aux vues de l'accélération de la hausse des effectifs observée à partir de 2007.

Dans le même temps, l'efficacité interne du système éducatif a peu progressé. En dépit d'une hausse des taux d'accès aux différents niveaux d'éducation, le redoublement reste fréquent au Togo et alimente l'abandon scolaire. Environ un quart des élèves de primaire et de collège redoublent chaque année, tandis que le taux de redoublement atteint 40 % au lycée du fait du faible taux de réussite aux épreuves du baccalauréat. L'accès au deuxième cycle du secondaire, à l'ETFP et à l'enseignement supérieur ne concerne ainsi qu'une petite minorité d'étudiants. Entre 2009 et 2011, l'augmentation de 20 points de pourcentage du taux brut de scolarisation au primaire s'est accompagnée d'un abandon plus fort et n'a conduit qu'à une légère hausse du taux d'achèvement du primaire, de 72.5 % à 75.7 %. Au final, seuls 12.3 % des élèves achèvent le deuxième cycle du secondaire et auront l'opportunité d'accéder à l'enseignement supérieur. Les forts taux de redoublement alimentent l'abandon scolaire.

De plus, la qualité de l'éducation n'est pas garantie et de nombreux élèves n'acquièrent pas les compétences de bases en français et en mathématiques. Entre 2000 et 2011, les résultats aux tests scolaires de français et de mathématiques du Pasec (Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la Conférence des ministres de l'éducation des États et gouvernements de la francophonie – Confemen) ont fortement diminué. En comparaison avec les autres pays de la Confemen, les performances du Togo en français et en mathématiques sont faibles. Il en résulte qu'en fin de primaire, seuls 30 % des élèves maîtrisent les compétences de base en français et 50 % maîtrisent les compétences de base en mathématiques. L'accès à l'école des nouveaux entrants sur la période peut peser à la baisse sur les résultats moyens aux tests scolaires. Toutefois, le niveau moyen des meilleurs élèves a aussi significativement diminué entre 2000 et 2011. La maîtrise des compétences de base en début de scolarité est d'une importance cruciale pour le développement de compétences plus spécifiques et la réussite éducative par la suite. Ces élèves risquent ainsi de rencontrer des difficultés accrues lorsqu'ils rejoindront l'ETFP et l'enseignement supérieur.

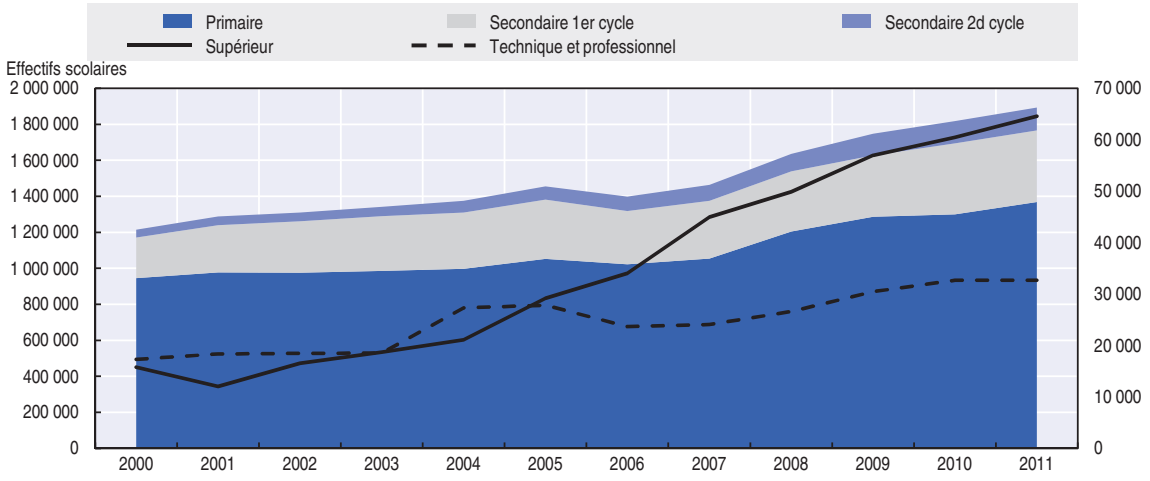
Le Togo fait face à un arbitrage entre amélioration de la performance du système éducatif au niveau du primaire et du secondaire, et risque d'engorgement de l'enseignement supérieur. En effet, l'enseignement primaire et secondaire exerce une pression démographique importante sur le supérieur, tout en excluant une grande partie de la population et sans garantir l'acquisition des compétences nécessaires pour y accéder sereinement. Dans le même temps, les effectifs de l'enseignement supérieur progressent très rapidement, mettant en péril la qualité de l'enseignement. La stratégie

envisagée par le Togo pour répondre à ce défi consiste à réduire la croissance des effectifs de l'enseignement supérieur à travers une régulation des flux dans le secondaire en favorisant l'orientation vers les filières techniques et professionnelles.

Le taux d'accès à l'enseignement supérieur ne constitue pas une contrainte majeure pour le Togo à court terme. Celui-ci est passé de 6.7 % en 2007 à 10.3 % en 2012, soit une augmentation de 67 %. Dans le même temps, le taux d'achèvement du second cycle du secondaire est passé de 14 % à 12 %. Par conséquent, la hausse du taux d'accès à l'enseignement s'explique entièrement par la hausse du taux de transition entre le second cycle du secondaire et l'enseignement supérieur. Sur le plan international, avec un taux d'accès légèrement supérieur à 10 %, le Togo se situe dans la moyenne haute des pays d'Afrique de l'Ouest et au-dessus du taux d'accès moyen en Afrique subsaharienne (8 %).

Le développement de l'ETFP ne permet pas pour l'instant de ralentir les flux vers l'université. La hausse des effectifs de l'ETFP a été beaucoup plus lente que ce qui était attendu. De 23 648 élèves en 2007, les effectifs de l'ETFP sont passés à 32 694 élèves en 2011 alors que les prévisions du PSE visaient jusqu'à 50 306 élèves. Le développement du secteur est principalement le fait des institutions privées, qui regroupaient 70 % des effectifs en 2006/07 tandis que les effectifs formés au sein d'institutions publiques n'ont guère évolué depuis la fin des années 1990. Toutefois, d'importants efforts ont été récemment consentis pour pallier ces difficultés. L'ETFP s'est doté d'une charte de partenariat public/privé dans l'objectif de garantir la qualité des formations et de favoriser ce type de collaboration. Ainsi, onze centres de formation technique et professionnelle ont été ouverts et cinq établissements ont été réhabilités.

Graphique 0.1. **Effectifs scolaires dans l'enseignement primaire et secondaire (axe de gauche) et dans l'enseignement technique et la formation professionnelle et l'enseignement supérieur (axe de droite) au Togo entre 2000 et 2011**



Source : République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409239

Sortir de l'enseignement supérieur avec un diplôme reste réservé à une minorité. En 2011, seuls 2.9 % des 15-64 ans ont obtenu un diplôme du supérieur. L'écart entre l'accès au supérieur et l'obtention d'un diplôme reflète l'inefficacité du système d'enseignement supérieur où « l'espérance de vie scolaire » est de l'ordre de cinq mois. Dans ce contexte, un grand nombre d'étudiants sortent du système sans avoir acquis le corpus de compétences nécessaires, d'une part, et sans détenir de diplôme ou de certification associés à leur niveau de compétences, d'autre part.

Le supérieur, réceptacle des inégalités qui se forment au cours de la scolarité, présente de fortes inégalités en termes d'accès et de réussite. Au Togo, la réussite scolaire est fortement corrélée au niveau de richesse des parents. Ainsi, l'enseignement supérieur bénéficie quasi exclusivement à la population la plus aisée du Togo. En 2005, alors que les ménages qui appartiennent aux 40 % les plus pauvres de la population étaient totalement exclus de l'enseignement supérieur, le taux d'accès des 20 % les plus riches atteignait 18.2 %. L'ETFP présente également de fortes inégalités sociales. Près de 60 % des apprenants sont issus de 20 % des familles les plus riches, et seulement 3 % proviennent des 20 % des familles les plus pauvres. Ces inégalités sont renforcées sur le plan géographique. Du fait de la concentration des institutions d'enseignement supérieur dans les villes de Lomé et Kara, l'enseignement supérieur bénéficie essentiellement aux populations urbaines.

Les filles sont également fortement sous-représentées dans l'enseignement supérieur et l'ETFP. En 2005, seules 5.9 % d'entre-elles ont accédé au supérieur, contre 7.7 % des garçons. Les inégalités d'accès sont du même ordre de grandeur dans l'ETFP où les filles représentaient seulement 41 % des étudiants en 2011. Les inégalités de genre s'expriment également en termes de réussite scolaire et de choix des études. Non seulement les femmes ont moins accès à l'enseignement supérieur, mais elles y réussissent aussi moins bien. Leur espérance de vie scolaire y est de 0.2 année, quatre fois moins que celle des hommes. Les filles sont également sous-représentées dans les filières scientifiques et dans les filières industrielles. Ces différentes inégalités prennent leurs sources dans l'enseignement primaire et secondaire et s'accentuent au niveau de l'enseignement supérieur et de l'ETFP.

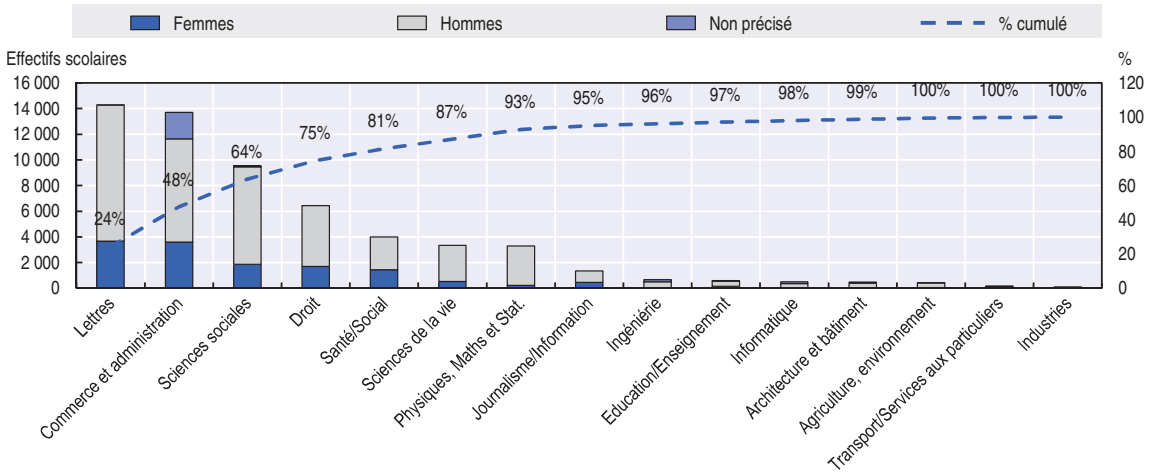
Cette situation résulte en partie d'un manque de moyens alloués à l'éducation au regard de la hausse des effectifs. En dépits d'importants efforts financiers consentis à l'éducation, le coût unitaire d'un étudiant du supérieur est passé de 215 % à 83 % du PIB par habitant entre 1999 et 2007. Dans l'ETFP, le coût unitaire d'un étudiant togolais a légèrement baissé entre 2007 et 2011, mais il atteint tout de même 150 % du PIB par habitant en 2011. Cela témoigne de l'engagement réel du Togo en faveur du développement de l'ETFP. En conséquence, les conditions d'étude se sont fortement dégradées dans les universités. La hausse du nombre d'étudiants n'a été suivie ni d'un recrutement suffisant d'enseignants ni d'une amélioration significative de la qualité des locaux et des capacités d'accueil. Ainsi, le nombre moyen d'étudiants par enseignant est passé de 60 en 2007 à 90 en 2012. Les difficultés de recrutement d'enseignant de qualité, en particulier dans les filières peu fréquentées, constituent un enjeu majeur pour l'amélioration de l'enseignement supérieur au Togo. Si le recrutement d'enseignants contractuels peut pallier les besoins dans le court terme, cela soulève la question de la qualité de l'encadrement et de la pérennité d'une telle approche.

Les liens avec le marché du travail sont insuffisants

La répartition des étudiants entre filières est déséquilibrée et trop peu en adéquation avec le marché du travail. La qualité du système d'enseignement supérieur se mesure également à l'aube de la pertinence des formations vis-à-vis des opportunités qu'elles procurent sur le marché du travail. Au Togo, les diplômés du post-secondaire professionnel ne représentent que 0.7 % des 15-29 ans en 2014, bien au deçà de pays comme la Tanzanie (2.2 %) ou bien le Libéria (2.3 %) pour lesquels l'information est disponible. De plus, malgré une offre de formation relativement diversifiée, la répartition des étudiants entre filières est très déséquilibrée. Environ trois quarts des effectifs universitaires sont regroupés dans les filières de lettres, sciences sociales, commerce et administration, et droit. Les filières scientifiques ne regroupent que 18 % des étudiants et les formations techniques seulement 4 %. Le déséquilibre est encore plus marquant

pour les femmes qui fréquentent essentiellement les filières de sciences humaines et de la santé. De même, dans l'ETFP trois quarts des étudiants optent pour une formation à destination du tertiaire (essentiellement dans la filière commerce et administration). La polarisation des effectifs est particulièrement forte au sein des institutions privées alors que l'offre est plus diversifiée dans le secteur public. Cela s'explique en partie par le coût des infrastructures nécessaires pour les formations techniques et professionnelles (notamment lorsqu'elles requièrent des machines) qui sont difficilement supportables par les institutions privées.

Graphique 0.2. **Répartition des étudiants dans l'enseignement supérieur du Togo en 2009/10 selon le domaine d'étude (nombre d'étudiants), par type d'établissement**



Source : République togolaise (2011b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2007-2008 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; République togolaise (2012), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2008-2009 – Togo » ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; République togolaise (2013a), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo, génération 2008 », Secrétariat Technique Permanent pour le pilotage du PSE, www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409387

La concentration des étudiants au sein de quelques filières prend sa source en amont. L'orientation des étudiants dans le supérieur dépend en partie de leur orientation au niveau du secondaire. La moitié des candidats au baccalauréat présente la série philosophie et lettres (A4), un tiers la série scientifique générale, 16 % les séries techniques de gestion, administration ou de commerce et 1 % des candidats se sont orientés vers les filières techniques industrielles. La demande de parcours scientifique n'est donc pas faible et ne constitue pas la contrainte première pour développer les compétences scientifiques au Togo. En revanche, la très forte proportion de candidats au baccalauréat de lettres alimente le déséquilibre à l'université.

Implications en termes de politiques publiques

Développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail togolais
Garantir les ressources suffisantes en termes d'équipement et d'encadrement pour accueillir de manière équitable et dans de bonnes conditions les étudiants et dans le but d'améliorer la qualité de l'éducation aux différents niveaux.
Développer l'offre d'enseignement technique et de formation professionnelle à la fois publique et privée à un coût limité pour les étudiants tout en améliorant l'orientation des étudiants vers ces filières en amont.
Recruter et retenir des enseignants de qualité dans le système éducatif en garantissant une formation initiale de haut niveau, en leur assurant des perspectives de carrière et en les accompagnant à travers une offre adéquate et personnalisée de stage de perfectionnement et la mise à disposition de matériel pédagogique adapté.
Désengorger l'enseignement supérieur en décentralisant certaines facultés et en développant l'enseignement à distance ainsi que l'utilisation de nouvelles technologies au sein des universités.
Assurer la maîtrise des compétences fondamentales en investissant dans l'accès et la qualité de l'éducation aux niveaux préscolaire et primaire.

Mobiliser les compétences sur le marché du travail

Dans l'ensemble, l'économie togolaise ne souffre pas du manque de mobilisation des compétences sur le marché du travail. La grande majorité des Togolais participent au marché du travail et travaillent. Le taux de participation au marché du travail des 15-64 ans est de 81 %, un niveau bien supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE (60 %) mais aussi de l'Afrique subsaharienne (70 %). La participation des 15-24 ans est également particulièrement élevée, notamment du fait qu'une forte proportion d'étudiants conjugue travail et études. Par ailleurs, le chômage touche peu de Togolais et la participation au marché du travail implique une activité professionnelle dans la grande majorité des cas. Ainsi, seuls 2 % des Togolais en âge de travailler sont touchés par le chômage. Ce constat est confirmé par la faible proportion des 15-29 ans qui appartiennent à la catégorie d'individus ni en emploi, ni scolarisé ou en formation (*Not in Education, Employment or Training* – NEET). Ils représentaient seulement 11 % de cette tranche d'âge en 2012.

Toutefois, lorsque l'on tient compte d'une définition élargie du chômage, une part non négligeable des jeunes togolais ne mobilisent pas leurs compétences au sein d'un emploi. La définition classique de l'activité selon le Bureau international du travail (BIT) n'est souvent pas adaptée au contexte des pays en développement. La définition élargie du chômage tient compte non seulement des chômeurs au sens du BIT mais également des individus inactifs mais prêts à travailler si un emploi se présentait. De plus, la forte participation des étudiants au marché du travail implique de considérer le chômage étudiant. Lorsqu'on adopte la définition assouplie et que l'on considère les étudiants, la part des chômeurs (au sens large) atteint 12.6 % des 15-29 ans, ce qui correspond à un taux de chômage de 16.8 % pour les 15-29 ans.

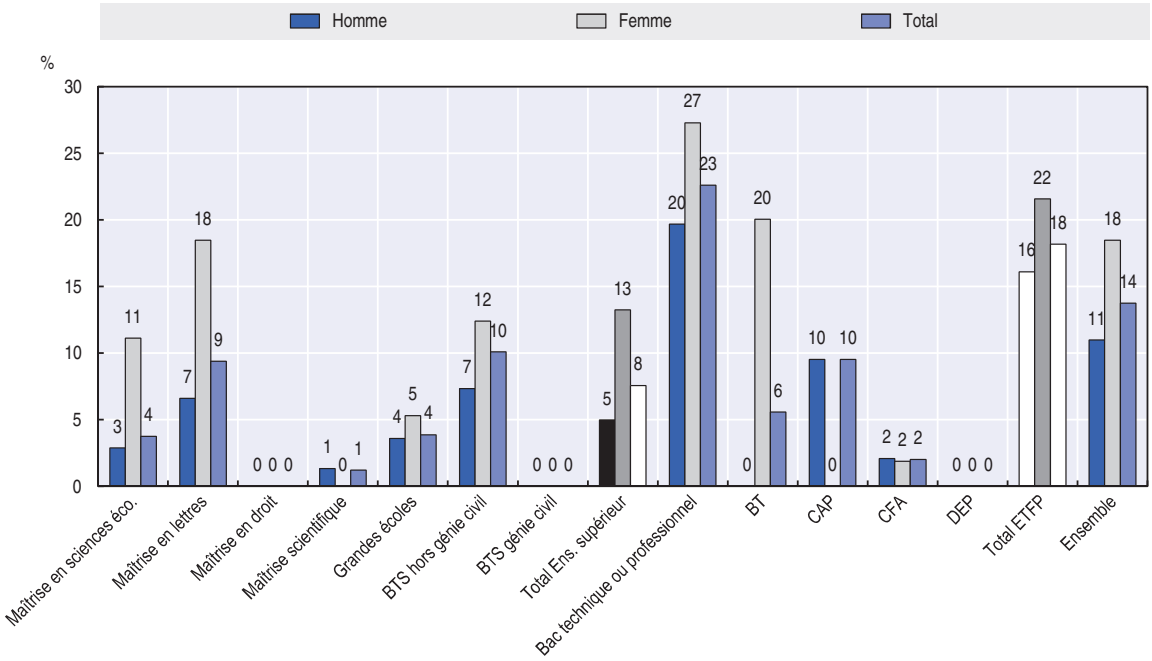
Certaines catégories mobilisent peu leurs compétences

Les diplômés du supérieur et de l'ETFP ne mobilisent pas suffisamment leurs compétences. Au Togo, le niveau d'éducation ne protège pas contre le risque de chômage. Au contraire, le taux de chômage (au sens large) des 15-29 ans augmente avec le niveau d'éducation. Il est de 9 % pour les diplômés du primaire et de 13 % pour les diplômés du secondaire. Il atteint un niveau remarquablement élevé pour les diplômés de l'ETFP et du supérieur dans la mesure où respectivement un quart et un tiers d'entre eux sont concernés. De surcroît, les diplômés de l'ETFP et du supérieur entrent peu dans la vie active au regard de leur investissement dans les études. Leur taux d'activité est comparable à celui de l'ensemble des 15-64 ans, ce qui suggère que l'accès à des études de haut niveau peut favoriser la participation au marché du travail au Togo. En outre, le

fait de suivre des études au sein de l'ETFP ne favorise pas particulièrement la propension à participer au marché du travail. Cela s'explique en partie par la volonté de poursuivre les études pour une part importante des détenteurs d'un bac professionnel.

Le risque de chômage varie grandement selon les filières d'étude. Lorsque l'on considère un échantillon de sortants du système éducatif en 2008, il apparaît que les diplômés de l'enseignement supérieur sont deux fois moins exposés au chômage (8 %) que les diplômés de l'ETFP (16 % d'entre eux étaient touchés en 2012). La différence vient essentiellement des titulaires d'un bac professionnel (hors génie civil) : 23 % d'entre eux sont confrontés au chômage, alors que le chômage est quasi inexistant pour les diplômés des filières professionnelles de niveau inférieur. Dans l'enseignement supérieur, le chômage touche largement les diplômés de sciences humaines et de lettres (9 %), mais également les diplômés de BTS hors génie civil (10 %). Les diplômés de sciences économiques et des grandes écoles font face à un taux de chômage de 4 %. En revanche, certaines filières, telles que le droit, les matières scientifiques et les BTS génie civil ne sont pas confrontées au chômage.

Graphique 0.3. **Taux de chômage des diplômés de 2008 au Togo en 2012 (%) par domaine d'étude et genre**



Notes: Calcul des auteurs à partir des données de l'Enquête génération 2008, République togolaise (2013). Les filières sont regroupées selon qu'elles appartiennent à l'enseignement supérieur (gauche du graphique) ou à l'ETFP (droite du graphique).

Source : République togolaise (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409531

Alors que les femmes constituent la plus grande partie de la main-d'œuvre, celles qui sont qualifiées participent moins souvent au marché du travail et font face à des taux de chômage plus élevés. Dans l'ensemble, les jeunes femmes (15-29 ans) se retrouvent plus souvent en situation d'emploi que les jeunes hommes, notamment parce qu'elles ont moins accès à l'enseignement. Toutefois, les jeunes diplômées entrent moins souvent dans la vie active que les hommes. La part des femmes inactives et non-étudiantes dans la population féminine des 15-29 ans s'élève à 11 %, contre 4 % chez les hommes. Elles font également face à un taux de chômage plus important si l'on ne considère pas le

chômage étudiant. Le différentiel est particulièrement inquiétant dans l'enseignement supérieur, où les femmes font face à un taux de chômage de 13 %, contre 5 % pour les hommes. Cet écart doit être attribué en premier lieu aux taux de chômage des femmes de respectivement 11 % et 18 % pour les diplômées de sciences économiques et de sciences humaines et lettres, alors qu'il est bien plus faible pour les hommes diplômés de ces filières. Lorsque l'on tient compte du chômage étudiant, qui concerne en majorité les hommes, l'écart du taux de chômage entre hommes et femmes se résorbe. Le manque de mobilisation des compétences des femmes sur le marché du travail se joue donc à trois niveaux : elles ont moins d'opportunités de développer des compétences, qui sont par la suite moins souvent mises à disposition du marché du travail et moins souvent mobilisées dans une activité professionnelle.

Le chômage est avant tout un phénomène urbain. Dans les zones urbaines, le chômage au sens strict concerne un peu plus de 5 % des 15-29 ans, contre 1.5 % de cette tranche d'âge dans les zones rurales. La disparité entre le monde rural et urbain s'accentue lorsque l'on tient compte de la participation au marché du travail, plus importante dans les campagnes (74 %) que dans les villes (58 %). Cette différence provient en partie de la part plus importante d'inactifs dans les villes (10 % contre 6 % seulement en zone rurale) qui ne sont pas comptabilisés dans le calcul du chômage au sens strict. L'exode rural des jeunes vers les villes, notamment pour étudier, contribue également à cet écart. Il en résulte que la grande majorité des chômeurs sont confrontés à une demande de compétences spécifique au marché du travail en zone urbaine, qui se distingue nettement de la structure du marché du travail en zone rurale.

Une mobilisation incomplète des compétences

La forte participation des Togolais au marché du travail masque une source importante de sous-mobilisation des compétences dans le contexte du Togo : l'ampleur du travail partiel. Près de la moitié des jeunes travailleurs (non-étudiants) togolais se trouvent dans une situation d'emploi partiel, définie ici comme le fait de travailler moins de 35 heures par semaine. De plus, un tiers de la population travaille moins de 24 heures par semaine, et un cinquième moins de 15 heures. Bien que dans le même temps certains individus travaillent au-delà de la durée légale du travail, cela ne compense pas l'effet de l'emploi partiel. En revanche, l'ampleur du travail partiel est du même ordre de grandeur dans les autres économies d'Afrique subsaharienne.

Près d'un quart des travailleurs togolais souhaitent travailler davantage et subissent la situation d'emploi partiel. Ces derniers sont contraints par le manque d'opportunités sur le marché du travail, et limités par la faiblesse de l'activité économique. Cette situation de sous-emploi touchait en 2011 27 % des travailleurs de plus de 36 ans et 22 % des 15-35 ans.

Le sous-emploi touche davantage les femmes et les diplômés du supérieur. Les femmes togolaises, dont le taux d'emploi partiel est particulièrement élevé, sont également plus touchées par le sous-emploi que les hommes. En effet, alors que 50 % des femmes travaillent moins de 35 heures par semaine, le travail à temps partiel concerne 40 % des hommes. De plus, 28 % des femmes sont en situation de sous-emploi, contre 21 % des hommes. Les diplômés du supérieur semblent particulièrement contraints dans leur durée de travail dans la mesure où 36 % d'entre eux souhaiteraient travailler davantage en 2012, soit deux fois plus que la moyenne des travailleurs. Ainsi, au Togo, en plus d'une faible participation au marché du travail, les individus les plus qualifiés font face à des difficultés pour mobiliser pleinement leurs compétences.

Le type de diplôme et la filière déterminent en grande partie l'ampleur du sous-emploi. Outre les diplômés de droit, ce sont les détenteurs des diplômes de haut niveau

de l'ETFP qui pâtissent le moins du sous-emploi. En revanche, les autres diplômés de l'ETFP sont fortement confrontés au sous-emploi. Ils sont pour la plupart détenteurs d'un bac professionnel. Or, un peu plus de 50 % seulement des titulaires d'un bac professionnel travaillent autant qu'ils le souhaiteraient. Les taux de sous-emploi sont encore plus élevés pour les diplômés des niveaux inférieurs de l'ETFP. Les formations techniques et professionnelles courtes ne semblent donc pas en mesure de garantir un emploi à temps plein. Dans l'enseignement supérieur, le sous-emploi est plus fréquent pour les diplômés de lettres (40 % des diplômés), de sciences sociales et humaines (48 %) et, de manière surprenante, pour les diplômés de BTS génie civil, dont 50 % ne travaillent pas autant qu'ils le voudraient. Ainsi, non seulement les diplômés de ces filières subissent plus fortement le risque de chômage, mais lorsqu'ils trouvent un emploi, ils ne peuvent pas mobiliser leurs compétences à plein temps.

Le marché du travail constitue un processus dynamique où les individus transitent sans cesse entre des situations d'emploi, de travail indépendant, de chômage et d'inactivité. La difficulté avec laquelle les individus transitent d'une situation de chômage ou d'inactivité vers un emploi salarié ou une situation de travailleur indépendant altère la capacité des travailleurs à mobiliser pleinement leurs compétences. La transition entre les études et le monde du travail est particulièrement importante car elle est souvent difficile et peut avoir une grande influence sur la trajectoire de la vie active des individus.

Un quart des jeunes togolais font face à d'importantes difficultés lors de leur transition des études vers un emploi satisfaisant. Si la moitié des 15-29 ans avaient transité vers un emploi régulier (c'est-à-dire stable ou satisfaisant) en moins d'un an en 2012, 14 % des jeunes travailleurs ont attendu plus de 2 ans et 12 % plus de 3 ans. La durée moyenne de transition (hors transition directe) pour les jeunes togolais est de 35 mois. Bien que cette durée inclut le temps passé dans un autre emploi ou à travailler à son compte, 25 % des jeunes se trouvaient au chômage ou étaient inactifs avant de transiter, et 35 % travaillaient pour leur famille sans rémunération. Par ailleurs, la durée de transition vers le premier emploi varie peu avec le type de diplôme obtenu et la filière. Dans l'ensemble, les diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP mettent un an pour trouver un premier emploi. En revanche, les femmes mettent 25 % de temps en plus à obtenir un premier emploi que les hommes.

Une fois le premier emploi trouvé, les diplômés du supérieur mobilisent leurs compétences de manière continue pendant les quatre années suivant la fin de leurs études. Regarder les périodes d'emploi rétrospectivement sur les quatre années suivant la fin des études permet de mettre en évidence que les diplômés de l'enseignement supérieur mobilisent de manière plus intensive leurs compétences au cours de leur trajectoire professionnelle en comparaison avec les diplômés de l'ETFP. Dans les quatre années qui suivent la fin des études, les diplômés de l'enseignement supérieur travaillent entre 80 et 70 % du temps. La situation est différente pour les diplômés de l'ETFP, essentiellement du fait des diplômés de bac technique ou professionnel (qui représentent le gros des effectifs) qui travaillent seulement 45 % du temps, sachant qu'ils mettent en moyenne un peu plus d'un an et demi pour trouver un premier emploi.

La part importante de Togolais qualifiés à l'étranger représente un obstacle à la mobilisation des compétences

La fuite des cerveaux entrave la mobilisation des compétences sur le marché du travail. Les diplômés du supérieur sont sensiblement plus susceptibles d'émigrer que les personnes ayant un niveau d'éducation primaire ou secondaire. En 2000, le taux d'émigration des diplômés du supérieur atteignait 18.7 % alors qu'il était négligeable pour les individus peu qualifiés. L'exode des compétences dans le domaine médical est

particulièrement important : près de 40 % des médecins et 20 % des infirmières nées sur le territoire togolais exerçaient à l'étranger en 2000. L'émigration touche également de un cinquième à un quart des diplômés des filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur dans l'agglomération de Lomé, privant ainsi le Togo de compétences relativement rares. En revanche, seulement 12 % des diplômés de l'ETFP partent à l'étranger en moyenne, bien que l'émigration touche un quart des détenteurs d'un certificat d'aptitudes professionnelles (CAP).

Mobiliser les compétences de la diaspora constitue dès lors un enjeu majeur pour le Togo. En 2000, environ un tiers des migrants togolais dans les pays de l'OCDE était diplômé de l'enseignement supérieur et la plupart d'entre eux mobilisaient leurs compétences dans un emploi. En 2000, les « migrants de retour » comptaient pour 13.3 % de la population de plus de 15 ans de Lomé et environ 6 % d'entre eux reviennent d'un pays de l'OCDE. Les migrants de retour des pays de l'OCDE sont en moyenne deux fois plus éduqués que la population non-migrante et 58 % d'entre eux participent au marché du travail. Le retour des migrants constitue donc un vivier de compétences dont le Togo ne peut se priver, en particulier en ce qui concerne les migrants de retour des pays de l'OCDE. À ce titre, le Togo a mis en place un « programme diaspora », dont une composante a pour objectif « l'acquisition des compétences et le renforcement des capacités ».

Implications en termes de politiques publiques

Mobiliser les compétences sur le marché du travail
Alimenter la demande de travail qualifié en favorisant le développement des secteurs à fort potentiel de croissance et l'insertion dans les chaînes de valeur régionales, en continuant les efforts d'investissement dans les infrastructures et les réformes en faveur de l'amélioration du climat des affaires, en particulier pour faciliter l'obtention de crédit pour les entreprises.
Favoriser une meilleure transition vers le marché du travail en développant des partenariats avec le secteur privé pour multiplier les offres de stage, et valoriser l'expérience professionnelle, y compris dans le secteur informel, au sein des formations.
Poursuivre les efforts pour mobiliser les compétences et les ressources de la diaspora en fédérant les programmes existants et en incluant davantage les membres de la diaspora dans les initiatives existantes afin de mieux répondre à leurs attentes et faciliter la diffusion de l'information quant aux besoins et opportunités.

Utiliser les compétences efficacement

Le fait pour un pays de développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail et de garantir leur mobilisation ne signifie pas pour autant que les compétences soient utilisées de manière efficace. Il existe en effet des risques que les employés soient insuffisamment qualifiés pour les tâches qu'ils doivent accomplir ou qu'au contraire ils soient surqualifiés. Dans les deux cas, la conséquence est une baisse de productivité pour l'économie, à laquelle il s'agit de remédier.

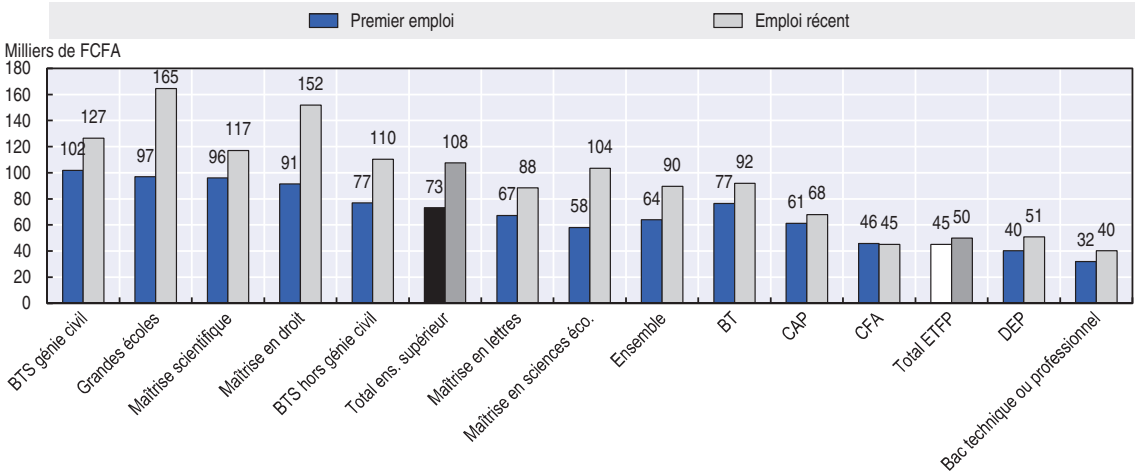
Les diplômés de l'enseignement supérieur valorisent leurs compétences sur le marché du travail

L'analyse des gains salariaux associés aux différents niveaux d'éducation révèle que les diplômés du supérieur possèdent des compétences valorisées sur le marché du travail togolais. Dans l'ensemble, les salaires augmentent avec le niveau d'éducation. Toutefois, les diplômés du primaire et du secondaire obtiennent des salaires relativement proches et une rupture apparaît au niveau de l'enseignement supérieur, dont les rendements salariaux sont particulièrement élevés. À condition que ces derniers accèdent à un emploi salarié, ils perçoivent des rémunérations cinq fois plus importantes que les individus sans éducation et près de trois fois plus élevées que les diplômés du secondaire. En revanche, cela ne semble pas être le cas pour le travail indépendant, pour lequel

les revenus varient peu avec le niveau d'éducation et où les diplômés du secondaire professionnel semblent obtenir les plus haut revenus.

Les rendements des études supérieures et de l'ETFP varient grandement en fonction des diplômes. Dans l'ensemble, toutes les filières de l'enseignement supérieur donnent accès à des revenus supérieurs à ceux perçus pour le premier emploi dans les filières de l'ETFP. Ainsi, en moyenne, les diplômés du supérieur gagnent 73 000 FCFA dans leur premier emploi, contre 45 000 FCFA pour les diplômés de l'ETFP. Au sein de l'enseignement supérieur, les diplômés d'un brevet de technicien supérieur (BTS), des grandes écoles, de maîtrise scientifique et de droit obtiennent des revenus mensuels particulièrement élevés (autour de 100 000 FCFA) tandis que les diplômés d'un brevet de technicien (BT) et d'un certificat d'apprentissage professionnel (CAP) obtiennent les revenus mensuels les plus élevés de l'ETFP, proches de 77 000 FCFA.

Graphique 0.4. **Revenu mensuel lors du premier et dernier emploi au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (en milliers de FCFA), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409728

À diplôme donné, les rendements monétaires varient aussi selon les filières. De manière générale, les compétences techniques de haut niveau à destination de l'industrie (génie civil, génie mécanique électronique) sont valorisées sur le marché du travail quels que soient le niveau et le type de diplôme, de même que les compétences de gestion et d'organisation (finance et comptabilité, transport et logistique).

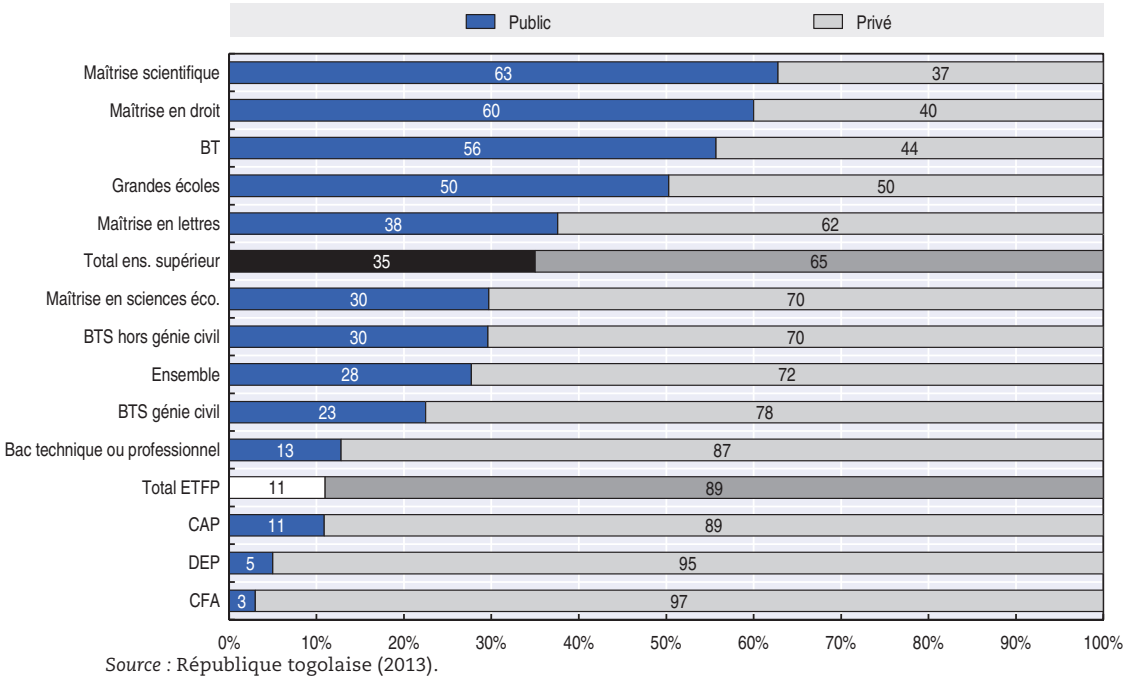
L'évolution des rémunérations sur le marché du travail suggère que les diplômés du supérieur utilisent de mieux en mieux leurs compétences dans le temps. En effet, l'avantage salarial des diplômés du supérieur s'accroit au cours du temps car leurs revenus progressent bien plus rapidement que ceux de l'ETFP. En moyenne, les revenus des diplômés du supérieur ont progressé de 50 % entre le premier et le dernier emploi sur une période de 4 ans (de 2009 à 2012). Dans le même temps, les salaires des diplômés de l'EFTP ont augmenté de seulement 10 % en moyenne. Cela suggère que les diplômés du supérieur – y compris dans les filières techniques type BTS – possèdent des aptitudes qui leur permettent de s'adapter aux besoins de leur employeur et qui facilitent l'acquisition de nouvelles compétences en emploi. Les diplômés de l'ETFP pour leur part, qui disposent de compétences plus techniques, mais également plus spécifiques, ne connaissent pas le même potentiel d'évolution, à moins de poursuivre une formation complémentaire. La plus grande stabilité des diplômés du supérieur en emploi leur permet d'acquérir plus d'expérience et participe en partie à la progression rapide de leurs revenus.

Les diplômés du supérieur bénéficient également de meilleures conditions de travail, lesquelles affectent l'appariement entre compétences et emploi. Le choix d'étude et d'occupation ne dépend pas uniquement des gains monétaires espérés mais résulte probablement d'un arbitrage entre le salaire et une multitude de caractéristiques de l'emploi qui ont de la valeur aux yeux du diplômé. Ainsi, la sécurité de l'emploi, les perspectives de carrière, l'intérêt et le prestige d'un métier sont autant de facteurs qui peuvent influencer les choix des diplômés. On observe en effet que deux tiers des diplômés du supérieur obtiennent un emploi dans le secteur formel, contre un tiers des diplômés de l'ETFP. Ils bénéficient aussi plus souvent de contrats écrits (56 %) dans une activité salariée en comparaison avec les diplômés de l'ETFP, dont 40 % travaillent à leur compte. Du point de vue de l'allocation optimale des compétences dans une économie, certaines de ces caractéristiques peuvent détourner les diplômés du supérieur d'occupations où leurs compétences seraient utilisées de manière plus productive.

L'adéquation entre compétences et emplois a besoin d'être améliorée

Le secteur public attire une grande partie des diplômés de l'enseignement supérieur. Plus d'un tiers des diplômés du supérieur travaillent dans le secteur public. Les détenteurs d'une maîtrise scientifique, en droit ou d'un diplôme d'une grande école se destinent en majorité au secteur public. De manière surprenante, plus de la moitié des détenteurs d'un brevet de technicien (BT) s'engagent également dans le secteur public, alors que la moyenne pour les diplômés de l'ETFP est de 11 %. Le secteur public attire donc des diplômés de tous horizons, y compris de filières scientifiques et techniques. Le cas des diplômés des filières agricoles est édifiant. Environ trois quarts des diplômés de l'École supérieure d'agronomie (ESA) travaillent en tant qu'administrateurs publics (54 %) ou enseignent (20 %). Ainsi, les salaires élevés et la sécurité de l'emploi au sein du secteur public peuvent entraîner un effet d'éviction des compétences et engendrer un cercle vicieux dans lequel le secteur privé n'est pas capable d'attirer les diplômés du supérieur qui restent dans le secteur public, où ils ne participent pas au développement d'activités à forte valeur ajoutée nécessaires pour générer des emplois bien rémunérés.

Graphique 0.5. **Répartition des diplômés togolais selon le statut privé ou public de leur dernier emploi en 2012 (%), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409788

La faiblesse de la demande de travail qualifié, conjuguée au manque d'information sur les opportunités d'emplois, entrave l'appariement entre employeurs et employés. Au Togo, environ un tiers des jeunes chômeurs (15-29 ans) déclarent que l'absence d'emploi constitue le principal obstacle pour trouver un emploi en 2012. Ces résultats concordent avec les données de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en particulier en ce qui concerne la demande de travail qualifié. En 2013, pour 5 000 demandeurs d'emplois, en grande majorité titulaires d'un diplôme du secondaire ou plus, seules 30 offres de l'ANPE concernaient un poste de cadre moyen ou supérieur. L'ouverture de l'ANPE en 2010 marque toutefois une étape importante en ce qui concerne l'amélioration de la situation des travailleurs sur le marché du travail. L'ANPE apparaît efficace en termes d'appariement employeurs-employés dans la mesure où toutes les offres d'emplois ont été pourvues. Son poids reste malheureusement marginal. Plus de deux tiers des jeunes diplômés déclarent ne pas connaître l'ANPE, et seuls 9 % des jeunes chômeurs sont inscrits dans ses fichiers, moins que la part des jeunes chômeurs qui ne savent pas comment chercher du travail (12.4 %).

Les méthodes de recherche d'emplois utilisées par les jeunes chômeurs ne sont pas efficaces. Dans l'ensemble, les jeunes chômeurs se reposent avant tout sur leur réseau social pour trouver un emploi. Cette méthode favorise la répétition des parcours professionnels d'une génération à l'autre et les individus en quête d'emploi risquent d'être orientés vers des professions qui ne correspondent pas à leurs compétences. Les diplômés du supérieur ont également très largement recours à cette méthode, dans la mesure où 40 % d'entre eux s'appuient sur les relations ou la famille pour trouver un emploi. Toutefois, ils s'appuient également sur des stratégies de recherche d'emploi peu utilisées par les jeunes moins éduqués. En particulier, un tiers d'entre eux a recours à des candidatures spontanées contre seulement 8 % pour les jeunes chômeurs en moyenne. Les concours de la fonction publique constituent également une stratégie qui touche en majorité les diplômés du supérieur, notamment les filières scientifiques et de droit. De manière surprenante, les diplômés du supérieur n'ont que rarement recours aux méthodes « classiques » d'accès à l'emploi, comme s'inscrire à l'ANPE ou dans une agence privée (2 %), ou répondre à une annonce (7 %).

Un grand nombre de travailleurs ne possèdent pas le niveau de qualification qui correspond aux besoins des emplois qu'ils occupent. Il semble que plus de la moitié des jeunes travailleurs togolais sont sous-qualifiés pour le type d'emploi qu'ils occupent, tandis que 40 % possèdent les qualifications correspondantes. Environ 40 % des individus qui occupent des professions intellectuelles et scientifiques et 70 % de ceux qui occupent une profession intermédiaire ne détiennent pas de diplômes du supérieur et sont donc considérés comme sous-qualifiés. Il en est de même pour une grande partie des personnels des services, vendeurs, agriculteurs et ouvriers qualifiés, qui n'ont pas atteint le secondaire. Dans l'ensemble, seuls 4 % des jeunes travailleurs sont surqualifiés. Lorsqu'ils sont surqualifiés, les diplômés du supérieur travaillent comme employés administratifs, mais également comme vendeurs ou agriculteurs, des professions dans lesquelles leurs compétences seront probablement peu ou mal utilisées.

En revanche, dans leur grande majorité les diplômés du supérieur obtiennent des emplois qui correspondent à leur niveau de compétences. Plus de deux tiers d'entre eux (68 %) sont cadres supérieurs, dirigeants, intellectuels, scientifiques, ou occupent des professions intermédiaires. Cette proportion atteint 90 % pour les diplômés de BTS génie civil, des grandes écoles, de droit et de sciences. La proportion de surqualifiés parmi les diplômés du supérieur atteint tout de même 30 %, bien que 20 % d'entre eux obtiennent un emploi administratif dans lequel leurs compétences peuvent être valorisées. Les filières qui souffrent le plus de l'inadéquation entre compétences et emplois sont celles dans lesquelles les effectifs sont pléthoriques (BTS hors génie civil, lettres, sciences

économiques). Pour ces filières, l'excédent de diplômés par rapport à la demande contribue aux difficultés rencontrées sur le marché du travail.

Le problème d'inadéquation entre compétences et emplois ne doit toutefois pas être sous-estimé. L'ampleur réelle de l'inadéquation des compétences aux besoins du marché du travail ne doit pas se limiter à une analyse du niveau d'éducation des diplômés mais tenir compte de leurs compétences, leurs aptitudes, leur capacité à réaliser certaines tâches. Ces informations ne sont pas disponibles au Togo mais des données subjectives sur la qualité de l'éducation des employés indiquent que les compétences des diplômés ne sont pas suffisantes. En effet, la moitié des diplômés du supérieur considèrent (rétrospectivement) que les programmes et les examens sont mal adaptés aux besoins du marché du travail.

L'ampleur du phénomène d'inadéquation entre compétences et emplois est également visible de manière indirecte à travers la volonté des travailleurs de changer d'emplois. Plus de la moitié des jeunes travailleurs togolais désirent changer d'emploi. Les raisons évoquées sont l'amélioration des conditions de travail (32 % des cas) et l'augmentation du salaire horaire (28 %). Près de 10 % des personnes interrogées évoquent directement l'inadéquation de l'emploi avec leurs compétences. Du point de vue des employeurs, les compétences constituent un obstacle majeur pour 17 % des chefs d'entreprises de plus de 5 employés, soit une proportion inférieure à celle observée en Afrique subsaharienne en moyenne (25 %). Les résultats sont déterminés par les chefs d'entreprises dans le secteur des services, dont 20 % déclarent que les compétences constituent un obstacle, contre seulement 5 % dans le secteur de la fabrication.

L'entrepreneuriat constitue une opportunité pour améliorer l'utilisation des compétences de la main-d'œuvre qualifiée

Favoriser le développement d'activités entrepreneuriales constitue un enjeu important pour améliorer l'utilisation des compétences au Togo. En l'absence d'opportunités sur le marché du travail, une part conséquente des jeunes travailleurs décident de s'engager dans une activité entrepreneuriale. Ainsi, 21 % des jeunes chômeurs déclarent s'être engagés dans une démarche de création d'entreprise et 6 % des diplômés du supérieur ont créé leur propre emploi en fondant leur entreprise. La création d'entreprise touche surtout les diplômés de BTS, les détenteurs d'une maîtrise de droit, de sciences humaines et de lettres mais concerne peu les diplômés d'une maîtrise scientifique ou des grandes écoles. De plus, un grand nombre de Togolais se trouvent dans une situation professionnelle qui implique d'utiliser des compétences entrepreneuriales, soit parce qu'ils sont à la tête d'une micro-entreprise, soit parce qu'ils travaillent à leur propre compte. Cette situation n'est pas nécessairement choisie, mais elle est fréquente, même pour les diplômés du supérieur. Le développement de compétences entrepreneuriales peut faciliter la création d'entreprise et améliorer sensiblement les conditions de vie d'une grande partie de la population. Les compétences entrepreneuriales ont un rôle majeur à jouer dans les secteurs à fort potentiel de croissance identifiés par le Togo.

Pourtant, l'économie togolaise est peu propice au développement d'activités entrepreneuriales. Selon les enquêtes d'opinion Gallup, 40 % des Togolais seulement considéraient que leur ville est un bon endroit pour démarrer une affaire en 2008, la plus faible proportion parmi les pays d'Afrique subsaharienne dans l'enquête. L'indice du climat des affaires de la Banque mondiale confirme ce constat : le Togo est classé au 157e rang sur 183 pays. La majorité des entreprises de plus de cinq employés identifient la corruption et le manque d'accès à la finance et à l'électricité comme les principales contraintes au Togo. À ce titre, l'amélioration du climat des affaires constitue un levier considérable pour une meilleure utilisation des compétences.

La diaspora constitue un vivier d'entrepreneurs. Les migrants de retour au Togo ont une probabilité plus faible que les non-migrants de travailler dans le secteur public, et plus élevée de posséder leur propre entreprise. Les migrants de retour des pays de l'OCDE sont particulièrement qualifiés et leurs revenus sont très élevés par rapport aux non-migrants. Ils se distinguent des non-migrants qualifiés en ce qu'ils se tournent plus volontiers vers l'entrepreneuriat. Les résultats de l'étude indiquent que les migrants de retour des pays de l'OCDE ont une probabilité élevée de posséder leur propre entreprise, alors qu'à niveau d'étude équivalent, les non-migrants ont tendance à travailler dans le secteur public.

Implications en termes de politiques publiques

Utiliser les compétences efficacement
Réviser le contenu des formations en tenant davantage compte des besoins du marché du travail, notamment en associant le secteur privé à l'élaboration des programmes et en mobilisant davantage ses ressources pour financer les équipements dans l'ETFP.
Soutenir les entreprises pour augmenter l'offre de formation professionnelle à destination des travailleurs afin de rapprocher les compétences des besoins des employeurs.
Maintenir les efforts en faveur de l'acquisition de compétences entrepreneuriales à destination des étudiants désireux de créer une entreprise et favoriser la diffusion de compétences entrepreneuriales de base à destination des étudiants du secondaire et de l'ETFP.

Renforcer la gouvernance du système de compétences

Le diagnostic de l'enseignement supérieur au Togo, notamment dans une perspective de compétences, révèle de nombreuses lacunes. Celles-ci sont souvent liées à des problèmes de gouvernance du système de compétences, notamment en matière de coordination entre les différents acteurs du système et de financement.

Le système de compétences manque de cohérence et de coordination

Une politique de compétences efficace nécessite une coordination soutenue entre les acteurs gouvernementaux impliqués, compte tenu de la nature multisectorielle du système de compétences et des différentes échelles de mise en œuvre. L'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant à améliorer le système de compétences nécessitent d'adopter une approche « pangouvernementale ». Les ministères en charge de l'enseignement et de la formation doivent se coordonner et coopérer de manière accrue. De plus, dans un souci de cohérence globale du système de compétences, il est nécessaire de refléter les intérêts de tous les acteurs gouvernementaux impliqués, en particulier des ministères en charge des politiques d'emploi, de la planification et du budget. Il est tout aussi important d'assurer une communication et une coordination adéquates entre les différents échelons administratifs et de garantir l'équilibre entre une flexibilité au niveau local et une cohérence au niveau national. Il s'agit également de renforcer les capacités de gestion des institutions d'enseignement supérieur, notamment en termes de pilotage et de cohérence entre l'offre de formation des établissements publics et privés.

Malgré une reconnaissance de l'importance de la mise en place d'une approche intégrée des compétences, le Togo rencontre des difficultés pour piloter l'ensemble du système d'éducation et de formation. Les travaux du Conseil présidentiel sur l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche au Togo soulignent l'importance d'une approche intégrée des compétences et reconnaît les progrès à faire en termes de gouvernance. Néanmoins, il ne semble pas que cette vision unifiée du système de compétences se traduise en pratique. En particulier, il n'existe pas encore de structure de pilotage regroupant les différents ministères en charge de l'éducation et de la formation.

Par ailleurs, les prérogatives des ministères se chevauchent et entravent un pilotage cohérent de la formation technique qui occupe une place centrale dans la politique de développement des compétences. Le pilotage est d'autant plus difficile que la succession de gouvernements entre 2008 et 2015 s'est accompagnée d'une instabilité quant à la répartition des portefeuilles entre ministères.

Une approche « pangouvernementale » favoriserait la cohérence et la flexibilité du système de compétences. Le Togo a mis en œuvre des efforts importants de coordination et coopération horizontale entre les ministères en charge de l'éducation et de la formation d'une part et ceux en charge de la politique économique et de l'emploi d'autre part. Le Plan sectoriel d'éducation (PSE) ainsi que la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (Scape) en sont de bons exemples. Étant donné l'importance des contraintes que constituent l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, et le manque de débouchés dans le secteur formel, il semble indispensable de renforcer la coopération entre les ministères en charges des politiques éducatives et ceux en charge de l'emploi, du budget et des secteurs d'activités à fort potentiel de croissance. En particulier, il s'agit de mettre en place des structures qui rendent possible une coordination approfondie et continue. De plus, une plus grande coordination entre les différents échelons administratifs pourrait garantir davantage de flexibilité et améliorer la mise en œuvre effective des différentes politiques.

Au Togo, l'enseignement supérieur présente une forte concentration du pouvoir de décision. La concentration du pouvoir décisionnel est particulièrement importante au sein de l'enseignement supérieur, où l'accroissement des pouvoirs ministériels a conduit à un niveau d'autonomie plus faible pour les universités et leur corps enseignant. De surcroît, les campus universitaires sont également centralisés autour des directions, laissant peu de liberté et d'initiative aux différentes facultés et aux professeurs.

Les institutions d'enseignement supérieur font face à d'importants défis en termes de règles de gouvernance et de gestion. La structure et les règles de gouvernance qui guident le fonctionnement des institutions d'enseignement supérieur publiques togolaises semblent inadaptées au pilotage d'un système de formation moderne et complexe. En particulier, le cadre juridique, le mode d'affectation des moyens humains et financiers ainsi que les mécanismes de contrôle doivent être révisés. La mise en œuvre de la Convention pour l'excellence et la valorisation de l'enseignement supérieur au Togo (Cevest) constitue un point de départ pour penser les nouveaux défis de l'enseignement supérieur. Dans le même temps, un renforcement des capacités de gestion administrative des universités semble indispensable pour répondre aux défis que représentent la hausse des effectifs et le besoin de diversification et de cohérence. Au vu de l'importance de l'offre de formation privée, le système de compétences togolais gagnerait en cohérence en s'équipant d'une structure de pilotage des institutions d'enseignement privées, notamment au sein de l'ETFP.

Le manque de dispositifs de pilotage appropriés nuit à l'adéquation de l'offre de compétences aux besoins du marché du travail

L'amélioration de la qualité du système de compétences dépend en grande partie de la cohérence entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail. Mais le Togo manque de dispositifs d'observation et d'orientation des étudiants, à la fois dans leur parcours scolaire, mais aussi en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail. De plus, la mise en œuvre d'un système de certification et d'assurance qualité des formations permettrait de rehausser la qualité des formations, tout en améliorant leur visibilité et le pilotage de l'offre de compétences. La certification des formations de l'ETFP constitue une priorité. En parallèle, le Gouvernement togolais doit mobiliser davantage

l'expertise et le savoir-faire du secteur privé pour définir des formations adaptées aux besoins du marché du travail. Le secteur privé peut intervenir dans l'élaboration des programmes, participer directement à la formation en fournissant des enseignants et des intervenants, mais aussi contribuer financièrement ou mettre à disposition des équipements pour la formation technique et professionnelle.

Le Togo ne dispose pas des outils d'observation et d'orientation adéquats pour rapprocher l'offre de formation du marché du travail. L'amélioration de la qualité du système de compétences dépend en grande partie de la cohérence entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail. Mais le Togo manque de dispositifs d'observation et d'orientation des étudiants, à la fois dans leur parcours scolaire, mais aussi en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail. Malgré l'effort de collecte de données sur l'insertion professionnelle des étudiants, le Togo ne dispose pas pour l'instant d'enquêtes régulières sur l'insertion des étudiants sur le marché du travail aux différents niveaux d'éducation, ni sur leur évolution au sein du système éducatif. Il n'existe pas non plus de source d'information utilisée de manière systématique quant à l'acquisition de connaissances de la part des étudiants. Afin de désengorger les institutions d'enseignement supérieur et d'orienter les étudiants vers des formations techniques et professionnelles, le Togo manque de services d'orientation scolaire et professionnelle suffisamment développés et efficaces.

Une approche des compétences par filière permet de mieux ajuster l'offre de formation aux besoins du marché du travail. Bien que la distinction entre enseignement universitaire et ETFP puisse faciliter une bonne lecture du système éducatif, le niveau d'analyse pertinent pour penser l'offre de formation est la filière. Ainsi, plutôt que d'augmenter les effectifs dans l'ETFP dans son ensemble, des mesures pour encourager les étudiants à suivre les filières porteuses d'emplois, tant dans l'ETFP que dans l'enseignement supérieur, sont mieux adaptées aux besoins réels de l'économie togolaise.

Le Togo ne dispose pas encore d'une structure pour garantir la qualité des formations au niveau national, mais des efforts importants sont mis en œuvre. Au-delà des organismes régionaux (Cames et Reesao) qui interviennent dans l'évaluation de la qualité et la définition de standards dans l'enseignement supérieur, la Cevest a pour objectif de définir des normes de qualité au niveau national en regroupant les grandes institutions d'enseignement supérieur publiques et privées. Cette convention constitue un cadre d'échange pour favoriser la mise en place d'une assurance qualité dans l'enseignement supérieur et répondre aux exigences du Cames. Ce cadre de concertation constitue une première étape importante vers un système de certification et de qualité. Toutefois, si cette convention peut permettre d'identifier de bonnes pratiques, elle ne disposera pas d'autorité pour faire appliquer les décisions. Par ailleurs, un champ important des compétences échappe à cette initiative : la certification des formations techniques et professionnelles de l'ETFP mais également de l'apprentissage informel.

Le Togo ne mobilise pas suffisamment l'expertise et le savoir-faire du secteur privé pour étoffer et améliorer l'offre de formation. Des partenariats entre le secteur privé et les acteurs publics du système de compétences existent et se développent. Les deux universités publiques du Togo disposent de partenariats avec le secteur privé. Il s'agit pour l'essentiel d'offres de stages aux étudiants, bien que certains projets associent le secteur privé à l'élaboration des programmes. Par ailleurs, l'ANPE propose un certain nombre de services (Provonat, Aide, Dace, FNAFPP) qui facilitent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ces programmes demeurent toutefois d'une ampleur limitée. Le Togo pourrait mettre en œuvre une convention nationale ambitieuse pour encadrer et favoriser l'intervention du secteur privé, non seulement à l'élaboration des programmes mais également en termes de formation des enseignants et des étudiants dans des domaines spécifiques.

Le financement n'est pas adapté à une politique de compétences

Le système de compétences doit pouvoir s'appuyer sur un financement suffisant. Il doit également être en cohérence avec les objectifs fixés par le gouvernement. Au Togo, le secteur éducatif constitue une priorité pour le gouvernement, comme l'indique la part des ressources publiques affectée à ce secteur. Toutefois, le gouvernement dispose d'une marge de manœuvre limitée pour financer les investissements nécessaires, si bien que les choix d'affectation des ressources jouent un rôle central dans le renforcement du système de compétences. Or, l'allocation des ressources aux différents postes de dépenses ne semble pas correspondre aux priorités identifiées pour une politique de compétences. Le premier cycle du secondaire et l'enseignement technique apparaissent sous-financés au regard de la pression démographique qui s'y exerce. Par ailleurs, les dépenses pédagogiques et de gestion semblent insuffisantes pour améliorer le fonctionnement du système éducatif. Les choix d'affectation des ressources contribuent aux inégalités au sein du système éducatif togolais. Afin d'y remédier, le gouvernement devrait allouer les ressources en priorité aux faibles niveaux d'éducation, assurer des rémunérations égalitaires à travail donné, et attribuer les aides sociales en fonction des ressources des ménages.

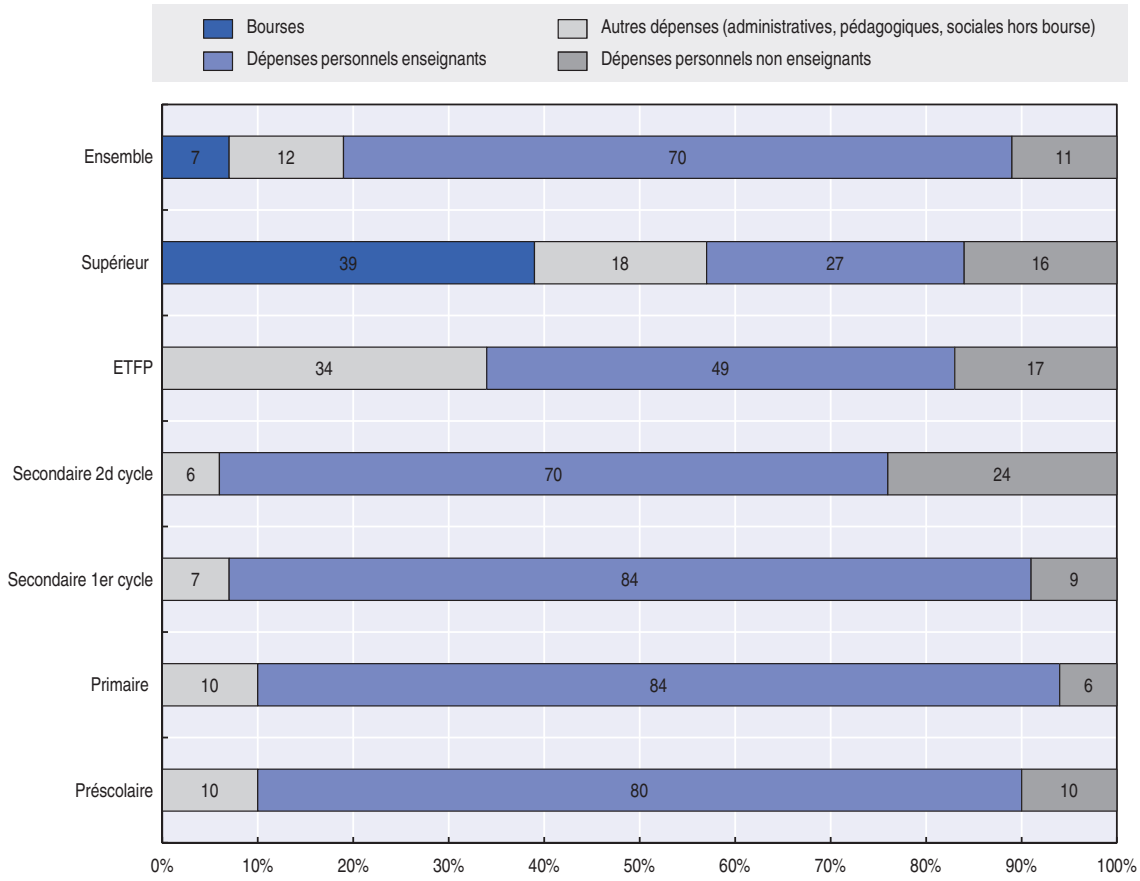
Malgré le caractère prioritaire de l'éducation dans les dépenses publiques, le système de compétences togolais manque de financements. Le Togo consacre une part relativement importante de sa richesse à l'éducation en comparaison avec les pays d'Afrique subsaharienne. La part des dépenses courantes de l'État, hors dette, allouée au secteur de l'éducation est passée de 29.1 % en 2000 à 20 % en 2006, pour atteindre 27.5 % en 2011, ce qui reflète le caractère prioritaire de ce secteur. La marge de manœuvre du Togo reste toutefois limitée en matière de financement, notamment en termes d'investissements. En effet, malgré une part conséquente des ressources publiques allouées à l'éducation, le Togo dépend largement de l'aide publique au développement. Environ 20 % de son budget de l'éducation est financé à travers des projets d'assistance au développement.

L'allocation des dépenses éducatives ne reflète pas suffisamment les priorités mises en avant par le Togo. L'évolution de la répartition des dépenses courantes traduit un soutien favorable au primaire et au second cycle du secondaire, au détriment du préscolaire et du premier cycle du secondaire. La part des ressources consacrées à l'ETFP et à l'enseignement supérieur diminue alors que les effectifs croissent de manière importante. En parallèle, le coût particulièrement élevé pour les ménages des formations de l'ETFP, de l'enseignement supérieur et du préscolaire en limite l'accès uniquement aux Togolais les plus aisés. En 2011, les dépenses privées par étudiant atteignent respectivement 119 % et 96 % du PIB par habitant pour les formations de l'ETFP et de l'enseignement supérieur. Sans aides sociales, ces formations ne sont accessibles qu'aux populations les plus riches. Par ailleurs, la faible part des ressources allouées aux dépenses administratives et pédagogiques ne reflète pas les besoins d'amélioration de la qualité des enseignements. Pour le secteur éducatif dans son ensemble, seules 12 % des dépenses courantes sont attribuées aux postes administratifs et pédagogiques, contre 70 % aux salaires des enseignants, 11 % aux salaires des personnels non enseignants et 7 % en bourses à destination des étudiants.

Certains aspects de la structure du financement de l'éducation renforcent les inégalités. Bien qu'en termes absolus les dépenses privées des ménages augmentent avec le niveau d'éducation, la contribution des ménages aux dépenses courantes d'éducation ne varie presque pas avec le niveau d'éducation et atteint son maximum (72 %) au premier cycle du secondaire. Cette structure de contribution des ménages est fortement régressive et bénéficie ainsi aux étudiants atteignant un niveau élevé

d'éducation, eux même issus de familles relativement plus aisées. Par ailleurs, les règles de rémunération des enseignants dépendent fortement de leur statut et créent de fortes disparités salariales, à métier égal, au sein du système éducatif. Quel que soit le niveau d'éducation, les enseignants fonctionnaires sont payés environ 50 % plus que les enseignants auxiliaires ou contractuels, tandis que la situation des enseignants volontaires (enseignants recrutés dans des écoles locales par les parents d'élèves) est très précaire.

Graphique 0.6. **Répartition des dépenses d'éducation selon le type de dépenses au Togo en 2011 (%), par niveau d'éducation**



Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409964

Les dépenses sociales dans l'enseignement supérieur reposent sur un système de bourse au mérite mais ne tiennent pas compte des ressources des étudiants. La sélection des étudiants éligibles aux allocations de secours et aux bourses repose uniquement sur des critères de performance. Ces aides poursuivent donc uniquement un objectif de mérite, mais ne dépendent pas du niveau de ressources des étudiants. Dans la perspective de favoriser l'accès à l'enseignement supérieur et la réussite des étudiants contraints financièrement, le système d'aide sociale pourrait combiner des critères de mérite à des critères sociaux. Par ailleurs, le système de bourses pourrait s'étendre à l'enseignement secondaire et l'ETFP, où les coûts de l'éducation sont également très élevés.

Implications en termes de politiques publiques

Renforcer la gouvernance du système de compétences
Renforcer la coopération et la coordination entre les acteurs gouvernementaux, non-gouvernementaux et les partenaires techniques et financiers, au niveau national et local, en créant une structure de pilotage stable associant les acteurs principaux du système de compétences, à savoir les ministères en charge de l'enseignement et de la formation, ainsi que ceux de l'emploi et du budget, mais également des représentants des entreprises et des différentes institutions publiques et privées d'enseignement.
Renforcer les capacités de gestion administrative des institutions d'enseignement publiques pour faire face à la hausse des effectifs et au besoin de diversification et de cohérence.
Créer une structure en charge du suivi et de la certification des institutions d'enseignement et de formation privées pour garantir davantage de cohérence dans l'offre de compétences au niveau national.
Améliorer le pilotage du système de compétences en collectant davantage et plus régulièrement des données sur le suivi des étudiants au sein du système éducatif, sur leur insertion sur le marché du travail et sur les besoins de compétences des entreprises.

Chapitre 1

Pourquoi un diagnostic de l'enseignement supérieur au Togo ?

En dépit d'une croissance économique solide, le Togo doit faire face à des défis majeurs, tels que la réduction de la pauvreté, la baisse des inégalités et la création d'emplois en dehors du secteur informel non productif. Ce chapitre introductif présente le contexte économique et social du Togo et les raisons pour lesquelles il bénéficierait d'une approche stratégique des compétences. Il expose ensuite la méthodologie des stratégies nationales des compétences de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur laquelle repose l'analyse de l'enseignement supérieur au Togo dans la suite du rapport. À partir d'une approche participative incluant les principaux acteurs de l'enseignement supérieur togolais, complétée par une analyse approfondie des données disponibles, la présente étude identifie les défis que doit relever le Togo pour développer les compétences appropriées, les mobiliser sur le marché du travail, en assurer une utilisation efficace et renforcer le système de compétences.

Les compétences occupent une place centrale dans le développement économique, social et humain des individus et des sociétés. Elles constituent le moteur principal des économies au 21e siècle et contribuent de manière essentielle au bien-être individuel et social. Sans un investissement approprié dans les compétences, les individus ne connaissent pas de mobilité sociale, le progrès technologique ne génère pas de croissance, et les pays ne sont plus compétitifs dans un environnement où la place du savoir est de plus en plus importante (OCDE, 2014).

Le rôle des compétences est d'autant plus important pour une économie en développement comme le Togo qu'elles constituent un élément central pour répondre aux défis socio-économiques auxquels le pays est confronté. Le premier défi majeur du Togo est de réduire la pauvreté, qui touche une grande partie de la population. Malgré une situation conjoncturelle favorable, la croissance a été peu inclusive et a laissé un grand nombre de Togolais dans l'extrême pauvreté. La croissance a d'abord bénéficié à la population aisée, aussi le Togo doit-il faire attention à la montée des inégalités. La croissance ne permet pas non plus de créer suffisamment d'emplois décents. Cela s'explique en partie par la prépondérance du secteur informel dans l'économie, ce qui constitue un autre défi majeur à relever. Les activités dans le secteur informel fonctionnent sur un mode traditionnel et freinent la modernisation ainsi que la diversification de l'économie. La faible taille du secteur formel aboutit à une situation de saturation du marché du travail dans un contexte de forte croissance démographique.

Afin de relever ces défis, le Togo doit non seulement investir dans le système éducatif et dans la formation, mais également définir une approche stratégique en faveur des compétences. L'accès à une formation de qualité est un élément clé dans la réduction de la pauvreté et des inégalités, et favorise la durabilité de la croissance économique. L'acquisition de compétences adaptées aux besoins de l'économie permet de mobiliser les compétences sur le marché du travail et offre des perspectives d'emplois décents. La capacité d'entreprendre joue un rôle central dans la modernisation de l'économie et l'accès aux chaînes de valeurs mondiales. Toutefois, les contraintes financières et institutionnelles limitent les choix du Togo et nécessitent de mettre en œuvre une véritable stratégie de compétences.

Une conjoncture économique favorable dans un contexte politique stabilisé

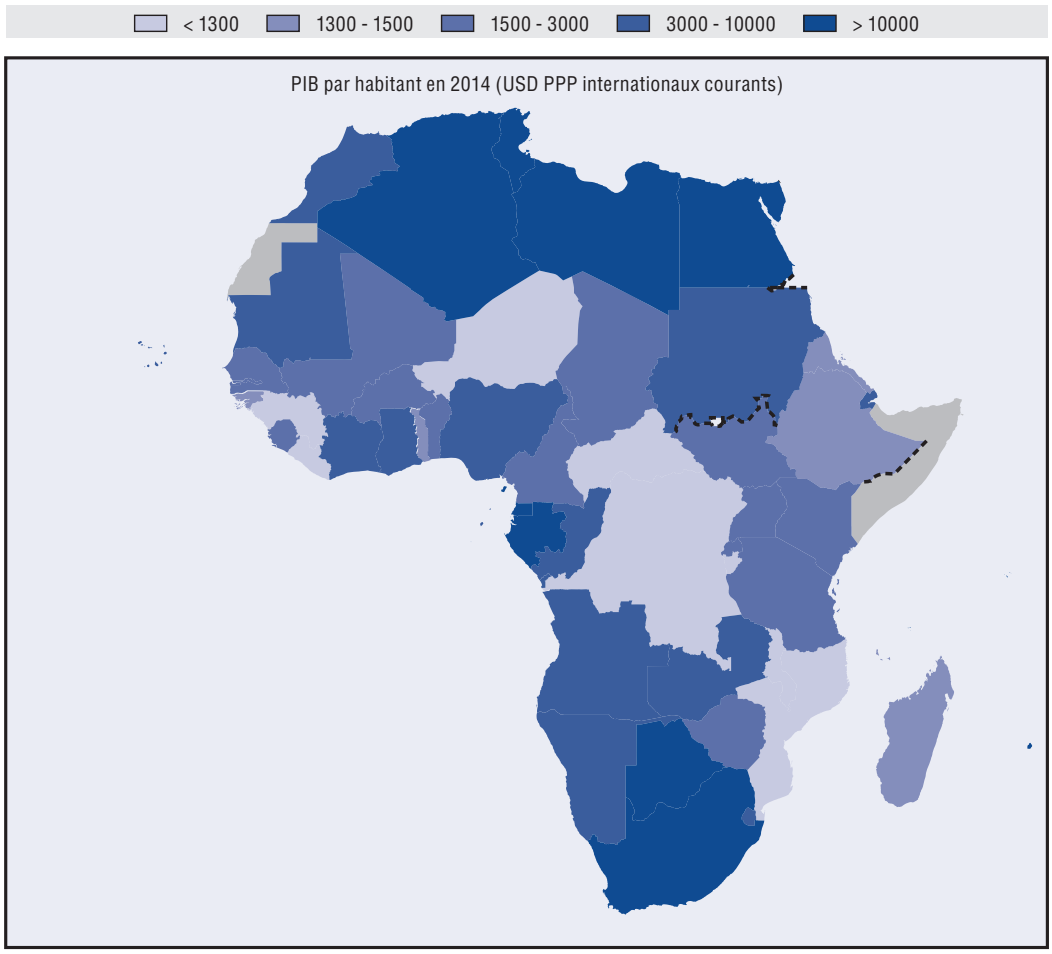
Après une quinzaine d'années de troubles sociopolitiques et de stagnation économique, la relative stabilité politique et le retour d'une croissance forte donnent au Togo l'opportunité de mettre en œuvre des réformes structurelles.

Sur le plan politique, la normalisation progressive de la situation a abouti à une élection présidentielle jugée acceptable par la communauté internationale en 2010. La mise en œuvre de consultations nationales sur le processus de vérité, justice et réconciliation en 2008, puis sur le développement en 2013, témoigne des progrès réalisés en matière de droits politiques et de libertés. Ce contexte favorable a permis au Togo de renouer les liens avec la communauté internationale et les partenaires du développement. Après des élections législatives jugées correctes en 2013, le bon déroulement des élections présidentielles en 2015 constitue un enjeu crucial sur le plan politique, social et économique.

Le Togo se classe parmi les pays les plus pauvres du monde, avec un produit intérieur brut (PIB) par habitant de 1428 USD courants en 2014 exprimés en parité de pouvoir d'achat (PPA) (graphique 1.1). L'amélioration de la situation politique a été suivie d'un retour de la croissance économique. Après une période de stagnation du PIB par habitant, son taux de croissance annuel est devenu positif à partir de 2009 et s'est stabilisé autour de 3 % en 2012. Niveau auquel il devrait rester pour 2014 et 2015 selon les prévisions de l'OCDE (OCDE, Banque africaine de développement [BAfD], Programme des Nations

Unies pour le développement [PNUD], 2014). Le Togo croît plus rapidement que l'Afrique subsaharienne dans son ensemble (graphique 1.1) et sa situation géographique constitue un atout. Il devrait pouvoir bénéficier du dynamisme du Ghana et du Nigéria, dont les PIB par habitant en dollars courants ont presque triplé entre 2005 et 2013.

Graphique 1.1. **PIB par habitant en Afrique en 2014**



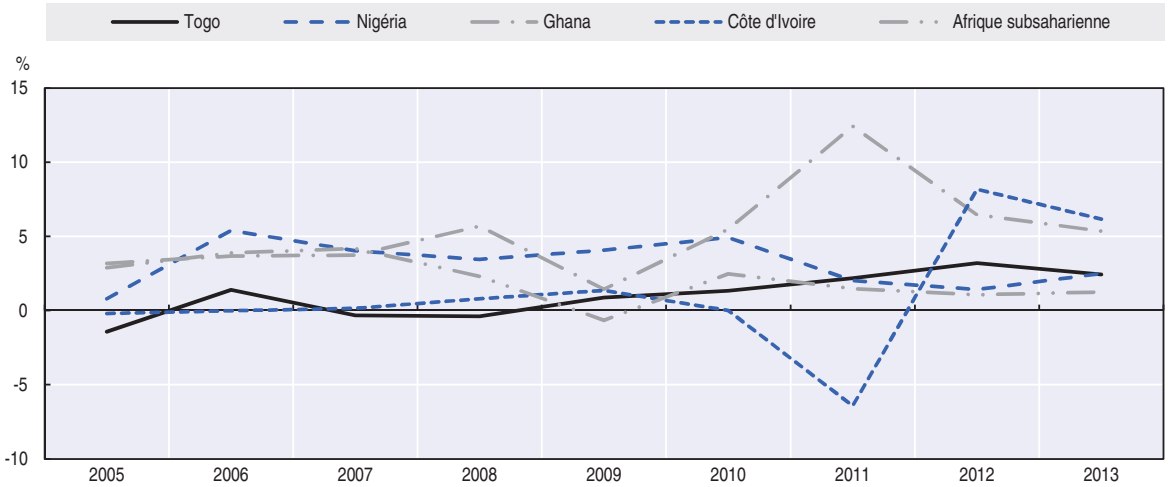
Note: Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Source : Banque mondiale (2015), *Indicateurs du développement dans le monde* (base de données), http://donnees.banquemondiale.org/.

Sur le plan macroéconomique, les indicateurs sont satisfaisants. Après avoir suivi le programme de réformes du Fonds monétaire international (FMI), le Togo a atteint le point d'achèvement de l'initiative en faveur des pays pauvres très endettés (PPTE) en 2010. L'annulation d'une grande partie de la dette (650 milliards FCFA [francs de la Communauté financière d'Afrique]) a restauré la solvabilité de l'État et garanti la soutenabilité de l'endettement extérieur à long terme, lequel a atteint 16.6 % du PIB en 2013. Le déficit budgétaire est stable, et son origine est saine dans la mesure où il s'agit pour l'essentiel d'investissements dans les infrastructures. La masse salariale publique est maîtrisée, de même que l'inflation, qui devrait rester stable autour de 2 % d'ici à 2015 (BAfD, OCDE, PNUD, 2014).

Graphique 1.2. **Taux de croissance annuel du PIB par habitant dans une sélection de pays d'Afrique et en Afrique subsaharienne entre 2005 et 2013**

(%)

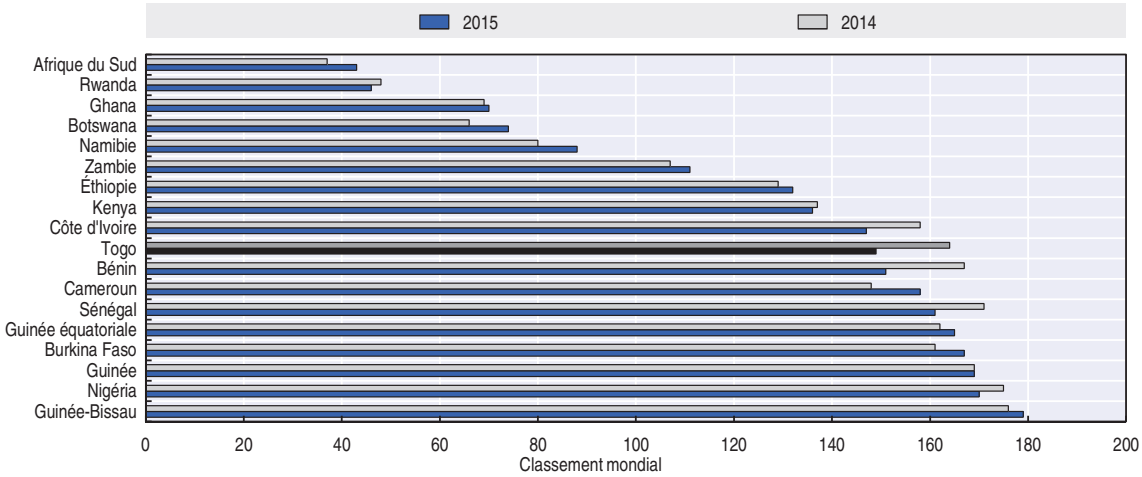


Source : Banque mondiale (2015), *Indicateurs du développement dans le monde* (base de données), http://donnees.banquemondiale.org/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409180

À la faveur d'un contexte politique apaisé et de la conjoncture économique favorable, le Togo a pu s'engager dans la voie d'importantes réformes visant à améliorer le climat des affaires et développer ses infrastructures grâce à une politique active d'investissements publics. Bien que ces facteurs demeurent les contraintes principales au développement d'activités à forte valeur ajoutée (Lundstrom et Garrido, 2010), de réels progrès ont récemment été observés. Entre 2014 et 2015, le Togo a en effet gagné 15 places en termes de climat des affaires selon l'indicateur de la Banque mondiale (graphique 1.3), passant de la 164e à la 149e place. Cette progression est d'abord le fruit des mesures qui facilitent la création d'entreprise. En particulier, la durée nécessaire et le coût liés à la création d'une entreprise ont fortement diminué. En matière de facilité pour conduire des affaires, le Togo se rapproche désormais de la Côte d'Ivoire et distance les autres pays d'Afrique de l'Ouest, tels que le Cameroun, le Nigéria ou encore le Sénégal. Le Ghana, classé 70e, demeure de loin le pays le plus attractif de la région.

Graphique 1.3. **Climat des affaires en Afrique en 2014 et 2015**



Source : Banque mondiale (2015), *Indicateurs du développement dans le monde* (base de données), http://donnees.banquemondiale.org/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409191

Le climat des affaires demeure un obstacle majeur au Togo, en particulier du fait de difficultés liées à l'obtention de permis de construire et à l'enregistrement de la propriété. Malgré les réformes engagées pour assainir le système bancaire et le marché de l'énergie, l'accès au crédit et à l'électricité n'a pas encore significativement progressé. Par ailleurs, malgré une 110e place honorable en 2015 dans le classement de la facilité de faire des affaires publié par la Banque mondiale, les efforts fournis pour moderniser le port autonome de Lomé et faciliter le commerce international n'ont pas réduit le coût d'affrètement d'un container entre 2006 et 2015.

Le Togo doit relever des défis socio-économiques majeurs

Malgré une conjoncture économique favorable, le Togo fait face à d'importants défis socio-économiques. La croissance contribue peu à la baisse de la pauvreté et génère des inégalités, en partie parce qu'elle est peu créatrice d'emploi et que la prépondérance d'un secteur formel peu productif constitue un handicap structurel.

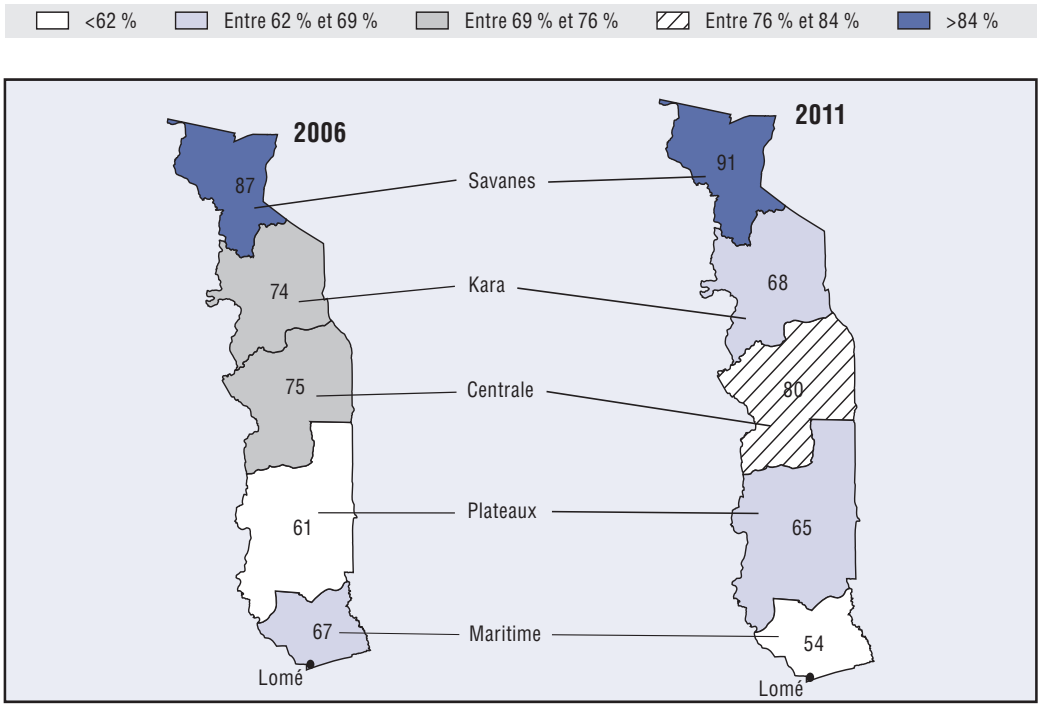
Une croissance peu inclusive

La croissance ne bénéficie pas aux Togolais les plus pauvres. En effet, l'analyse de la croissance entre 2006 et 2011, selon le niveau de consommation en 2006, révèle qu'au niveau national la consommation a davantage crû pour les individus dont la consommation était la plus élevée. Elle a en revanche diminué pour les 30 % des Togolais qui consomment le moins. Il faut toutefois distinguer l'évolution de la consommation dans les zones urbaines et rurales. Entre 2006 et 2011, tous les habitants de Lomé ont vu leur consommation augmenter. Les très pauvres et les très riches sont les groupes qui ont connu la plus grande croissance. Ce n'est pas le cas dans les autres centres urbains, où la consommation a légèrement diminué pour les très pauvres, mais où la croissance est mieux répartie. Dans les zones rurales, la majorité de la population a connu une baisse de la consommation entre 2006 et 2011. L'incidence de la croissance est très fortement liée au niveau initial de consommation et seuls les 30 % les plus riches ont bénéficié de la croissance (PNUD, République togolaise, 2011).

Cette asymétrie dans les bénéfices de la croissance explique la baisse limitée de la pauvreté au Togo (-3.1 % entre 2006 et 2011). L'évolution de la pauvreté est liée à la croissance, d'une part, et aux effets de redistribution d'autre part. Une telle décomposition révèle qu'au niveau national la baisse de l'incidence de la pauvreté provient quasi exclusivement de l'effet de la croissance. Autrement dit, la réduction des inégalités est minime et n'a pas contribué à faire diminuer la pauvreté dans l'ensemble. Ce n'est pas le cas lorsqu'on distingue la contribution des inégalités en milieu rural ou urbain. Dans les zones urbaines, les inégalités ont augmenté et réduit l'effet de la croissance sur la pauvreté. En revanche, la réduction de la pauvreté en milieu rural (-1.7 %) peut être entièrement attribuée à la réduction des inégalités, qui surpasse l'effet de la croissance négative observée pour cette population (PNUD, République togolaise, 2011). Le graphique 1.4 présente l'évolution de la pauvreté au niveau régional entre 2006 et 2011. Le taux de pauvreté décroît dans la région maritime, où l'urbanisation est plus importante, mais également dans la région de Kara, tandis qu'il augmente dans les autres régions (plateaux, centrale et savanes).

Avec trois quarts de la population rurale sous le seuil de pauvreté et plus de la moitié de la population qui vit avec moins de 2 USD par jour, la pauvreté reste un défi majeur pour le Togo. La croissance exclut les populations les plus vulnérables, comme en témoigne l'augmentation du taux d'extrême pauvreté de 28.6 % en 2006 à 30.4 % en 2011.

Graphique 1.4. **Part de la population togolaise en dessous du seuil de pauvreté en 2006 et 2011 (%), par région**



Source : République togolaise (2006), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (QUIBB-2006), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale; République togolaise (2011a), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (QUIBB-2011), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale.

Un marché du travail formel saturé face à une forte croissance démographique

Accéder à une croissance inclusive nécessite de créer suffisamment d'emplois de qualité pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. Ce défi est d'autant plus grand que le Togo connaît une croissance démographique soutenue et inégalement répartie sur le territoire.

Entre 1981 et 2010, la population togolaise a plus que doublé pour atteindre 6.2 millions d'habitants (République togolaise, 2011a). Cela correspond à un taux de croissance annuel de la population de 2.8 % sur la période. Malgré une transition démographique bien engagée, la croissance démographique s'est maintenue à un niveau élevé avec un taux annuel moyen de 2.84 % depuis 2010. Si ce niveau se maintenait, cela se traduirait par une augmentation de la population d'environ 30 % en une décennie. Ce niveau de croissance démographique se traduit en premier lieu par l'extrême jeunesse de la population togolaise : en 2010, les trois quarts de la population ont moins de 35 ans et les moins de 25 ans représentent 60 % de la population.

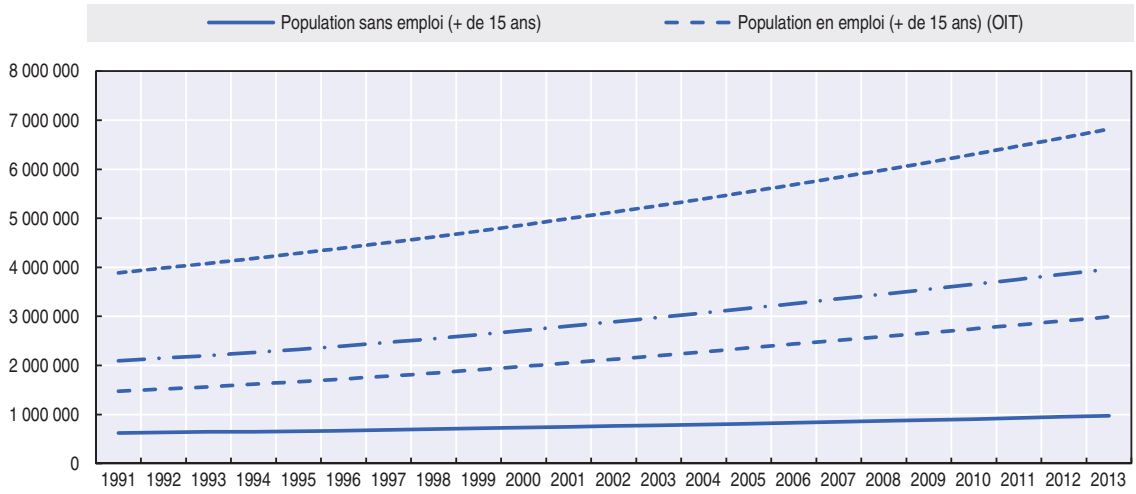
La transition démographique a engendré une évolution de la pyramide des âges entre 1981 et 2010. La part des moins de 15 ans est passée de 50 % en 1981 à 42 % en 2013 (République togolaise, 2011a) tandis que la part de la population en âge de travailler (15-64 ans) a augmenté, atteignant plus de 55 % en 2013 contre 51 % en 1981 (Banque mondiale, 2015). Le marché du travail togolais doit donc intégrer des cohortes de plus en plus nombreuses et faire face aux changements de comportements engendrés par la baisse du nombre d'enfants par adulte (Guengant, 2011).

Les mouvements migratoires interrégionaux et l'exode rural renforcent la pression démographique sur la région maritime et dans les zones urbaines. En raison des

déplacements de population à l'intérieur du Togo en direction de la côte et de Lomé, la région maritime a enregistré une croissance annuelle moyenne de 3.2 % (en incluant Lomé) entre 1981 et 2010 (République togolaise, 2011c). La pression démographique est particulièrement préoccupante dans les zones urbaines, qui représentent 41 % de la population totale et croissent à hauteur de 5.2 % par an (contre seulement 2.4 % pour la population rurale) selon la Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale en 2007. Les projections de l'Agence française de développement (AFD) suggèrent que la population urbaine augmentera bien plus rapidement que la population rurale et atteindra 57 % de la population d'ici à 2030 (Guengant, 2011).

Cet afflux de population, combiné à une démocratisation de l'enseignement secondaire et supérieur, alimente un déséquilibre persistant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Le graphique 1.5 révèle que près d'un million d'individus de plus de 15 ans n'occupent pas d'emploi en 2013, contre un peu plus de 600 000 en 1991. Cette augmentation résulte de la croissance de la population de plus de 15 ans qui n'a pas été absorbée par le marché du travail, malgré une progression remarquable de la part des plus de 15 ans en emploi (de 70 % en 1991 à plus de 75 % en 2013). Ainsi, malgré une apparente amélioration de la condition des individus sur le marché du travail, le rythme de création d'emploi au Togo n'est pas suffisant.

Graphique 1.5. **Population togolaise âgée de plus de 15 ans entre 1991 et 2013 (nombre par année), selon le statut d'emploi**



Note : Organisation internationale du travail (OIT).

Source : Banque mondiale (2015), *Indicateurs du développement dans le monde* (base de données), http://donnees.banquemondiale.org/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409201

Le déséquilibre concerne particulièrement le marché du travail qualifié. Le taux d'occupation élevé de la population togolaise masque la faible qualité des emplois disponibles. Parmi les 70 % de 15-64 ans occupés, environ 85 % ont une occupation non-salariée en 2011. Les prédictions du Plan sectoriel de l'éducation (PSE) pour l'année 2011 (République togolaise, 2014) indiquent que le flux de sortants du système éducatif aux niveaux du supérieur et du second cycle du secondaire est bien supérieur au flux de création d'emploi dans le secteur formel. Les 3 500 diplômés au niveau du bac ou plus doivent se partager les 1 050 emplois créés dans le secteur formel. Le déséquilibre s'accentue lorsque l'on considère des niveaux d'éducation plus élevés et des emplois salariés de bonne qualité, comme en témoignent les forts taux de chômage des plus qualifiés. Sur la base des données de 2011, pour un peu plus de 1 000 sortants de

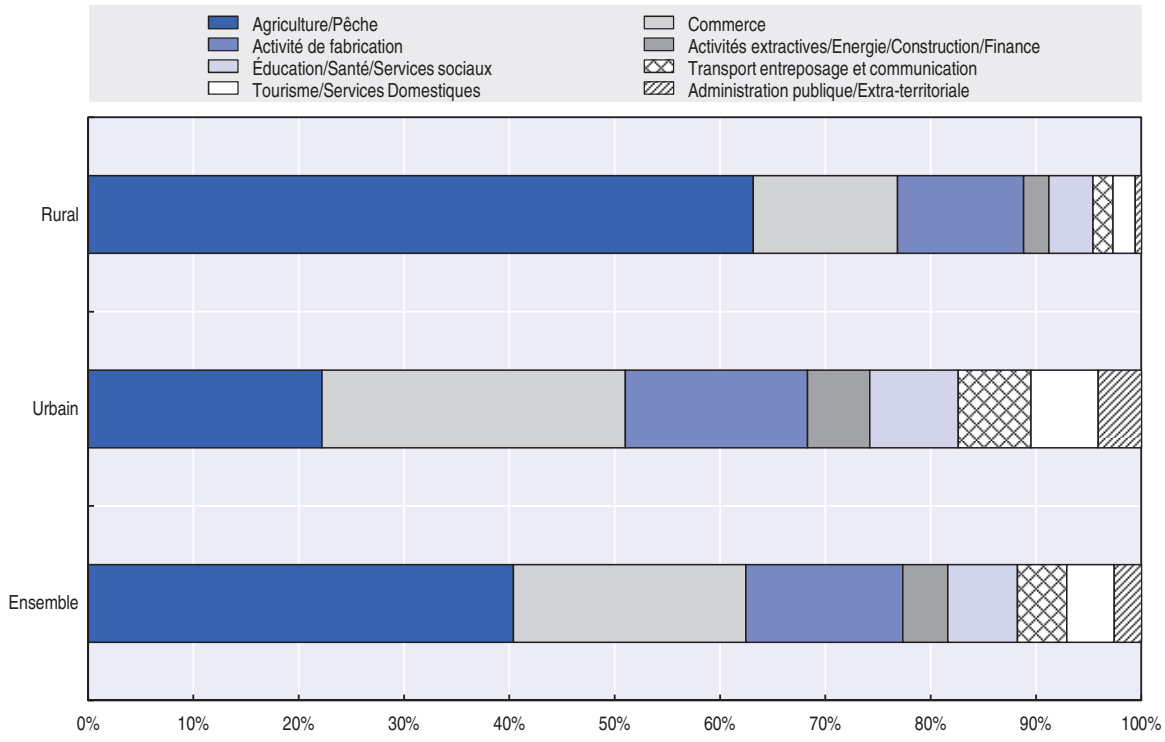
l'enseignement supérieur, 600 postes de cadres s'ouvrent chaque année seulement. Alors que le secteur public constituait le débouché privilégié des diplômés du supérieur, il est désormais saturé. La masse salariale du secteur public s'est stabilisée autour de 37 % des recettes fiscales en 2013 et le gouvernement poursuit ses efforts pour la réduire à 35 %, niveau de la norme de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Cette maîtrise des effectifs du secteur public va accroître davantage la pression sur le marché du travail qualifié.

L'économie togolaise est dominée par un secteur informel peu productif

La prépondérance d'activités peu productives dans le secteur informel freine la modernisation de l'économie et renforce les déséquilibres sur le marché du travail.

L'économie togolaise est largement dominée par l'agriculture, le commerce et les activités de fabrication. Ces trois secteurs occupent respectivement 40 %, 22 % et 15 % des chefs de ménage en 2011 et, à ce titre, occupent une place centrale dans la stratégie de croissance du Togo. Ils emploient 90 % des ménages en zone rurale (63 % travaillent dans l'agriculture). En milieu urbain, les activités liées à l'agriculture concernent 20 % des chefs de ménage, mais le commerce et les activités de fabrication dominent avec, respectivement, 30 % et 17 % des chefs de ménage concernés (République togolaise, 2011a).

Graphique 1.6. **Répartition des chefs de ménage togolais dans les domaines d'activité en 2011 (%), par lieu de résidence**



Sources : République togolaise (2006), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (QUIBB-2006), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale; République togolaise (2011a), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (QUIBB-2011), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409216

Comme le révèle la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (Scape) 2013-2017, ces secteurs doivent surmonter de nombreuses contraintes avant de générer une croissance forte et durable. Dans leur grande majorité, les activités du

secteur agricole, du commerce et de la fabrication font partie du secteur informel, et se caractérisent par la petite taille des unités de production, une diversification insuffisante et un faible niveau de productivité. L'agriculture se compose pour l'essentiel de petites entreprises familiales au fonctionnement traditionnel, tandis que de très petites unités industrielles dominent les activités de fabrication. Les techniques de production sont rudimentaires et s'appuient rarement sur l'utilisation de machines. Les produits agricoles ne subissent pratiquement pas de transformations, si bien que les producteurs ne capturent qu'une part négligeable de la valeur ajoutée et subissent davantage les fluctuations des cours mondiaux. Les activités commerciales sont très peu diversifiées et reposent largement sur des opérateurs informels.

Les entreprises du secteur informel sont particulièrement touchées par des contraintes institutionnelles qui réduisent les opportunités de modernisation. L'absence de reconnaissance légale gêne le financement des entreprises informelles qui ne peuvent pas faire valoir des propriétés foncières ou du capital physique comme collatéral. Cela réduit les possibilités d'investissement productif des entreprises du secteur. Les entreprises informelles se distinguent également par un manque de coordination et d'organisation, qui contribue au faible niveau de productivité. Les petits producteurs font face à des difficultés d'approvisionnement ou d'accès aux marchés, et les commerçants manquent d'informations sur le fonctionnement des marchés.

Les compétences au cœur des réponses à apporter

Investir dans le développement de compétences appropriées fait partie des réponses à apporter aux défis majeurs présentés ci-dessus. Le Togo a profité de l'opportunité que représente la conjoncture économique favorable pour investir dans l'éducation. Entre 2008 et 2011, les dépenses publiques d'éducation sont passées de 3.5 % à 4.5 % du PIB. En dépit de finances publiques désormais plus saines, le Togo dispose de ressources limitées et reste fortement dépendant de l'aide internationale pour les dépenses d'investissement. À cela s'ajoutent les contraintes institutionnelles, en particulier en termes de capacités. Cette situation nécessite d'utiliser efficacement les ressources disponibles, oblige à faire des arbitrages et à mettre en place une véritable stratégie de compétences, ambitieuse et réaliste.

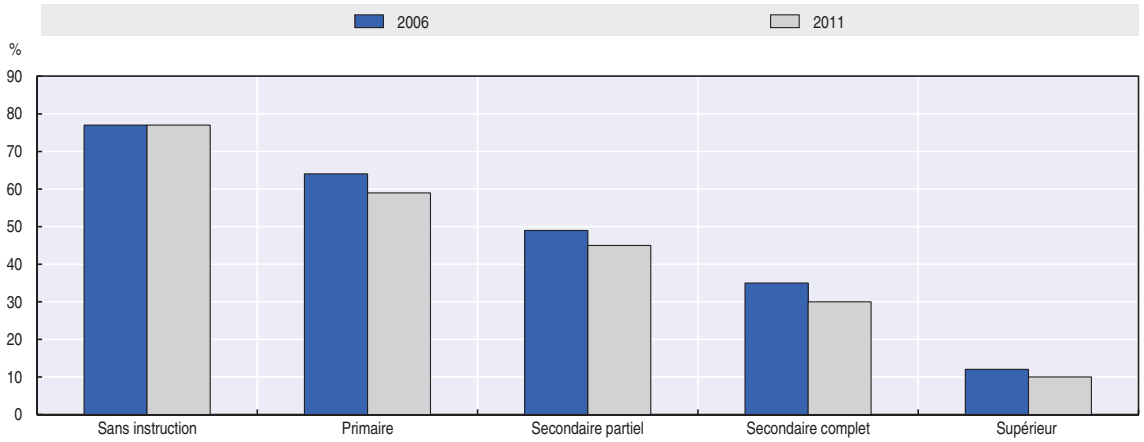
Le développement des compétences permet d'assurer une croissance économique stable à long terme. Le capital humain joue un rôle crucial dans la croissance économique. Il contribue à la productivité des facteurs et permet d'accroître la compétitivité des secteurs à fort potentiel de croissance. Il permet aussi l'émergence de nouveaux types d'activités et participe ainsi activement à la diversification horizontale et verticale de l'économie. De ce fait, il joue un rôle stabilisateur face aux chocs de prix sur les matières premières. Une économie riche en capital humain s'adapte plus aisément à la compétition internationale et fait preuve d'une flexibilité accrue, deux points essentiels pour atteindre une croissance durable.

L'éducation représente un facteur de réussite économique et de mobilité sociale, et participe à la stabilité politique. Le niveau d'éducation des individus joue un rôle déterminant dans la réduction de la pauvreté, notamment à travers l'accès à de meilleures opportunités d'emploi et des salaires plus élevés. Au Togo, l'incidence de la pauvreté diminue fortement avec le niveau d'instruction du chef de ménage. En 2011, la pauvreté concerne 77 % des membres d'une famille dont le chef de ménage (actif ou non) n'a pas reçu d'instruction, mais tombe à 30 % lorsque ce dernier a terminé le secondaire, et 10 % quand il atteint le niveau supérieur (graphique 1.7).

Les personnes les plus éduquées bénéficient davantage des fruits de la croissance. Elles sont peut-être plus à même de mettre leurs compétences à disposition des nouveaux besoins de l'économie. Le graphique 1.7 montre que l'incidence de la pauvreté n'a pas évolué entre 2006 et 2011 dans les familles dont le chef de ménage n'est pas

instruit, et qu'elle a davantage diminué lorsque le chef de ménage atteint un niveau élevé d'éducation (7.8 % au primaire, 12.2 % au secondaire partiel, 14.3 % au secondaire complet et 16.7 % dans l'enseignement supérieur). Au-delà des aspects purement économiques, promouvoir un accès équitable à l'éducation, indépendamment du niveau de richesse des parents, participe fortement à la mobilité sociale de la population. Par ailleurs, l'éducation joue un rôle clé en termes de stabilité politique et de participation de la société civile aux orientations politiques. La large diffusion des connaissances de base, notamment de la lecture et de l'écriture, permet non seulement aux individus d'apprendre leurs droits, mais contribue également à un meilleur exercice de ces derniers. En revanche, la population éduquée peut constituer une source d'instabilité politique si elle ne se voit pas offrir des opportunités d'emplois adaptées à ses compétences.

Graphique 1.7. **Incidence de la pauvreté au Togo en 2006 et 2011 (%), par niveau d'instruction du chef de ménage**



Source : République togolaise (2006), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (QUIBB-2006), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale; République togolaise (2011a), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (QUIBB-2011), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409222

L'acquisition de compétences adaptées aux besoins de l'économie est indispensable pour accéder à un emploi dans le secteur formel, dans un contexte de marché du travail saturé. Les opportunités d'embauche au Togo sont limitées en regard du flux de diplômés qui entrent sur le marché du travail chaque année. En parallèle, les entreprises de certains secteurs se plaignent de ne pas trouver de main-d'œuvre adéquate, ainsi que de l'inadéquation entre les compétences acquises par les diplômés et les besoins de l'activité professionnelle à laquelle ils se destinent. En conséquence, elles se trouvent parfois contraintes de former les nouveaux employés. Une offre de formation proche des débouchés sur le marché du travail, ainsi que la révision des cursus de manière à inclure les compétences nécessaires pour mener à bien les tâches demandées dans les emplois, sont autant d'éléments susceptibles d'améliorer la situation des diplômés.

La capacité d'entreprendre joue un rôle moteur dans la modernisation de l'économie et la demande de main-d'œuvre qualifiée. L'économie togolaise est dominée par un secteur informel peu productif et peu diversifié. Le manque de débouchés dans le secteur formel, ainsi que le grand nombre d'entrepreneurs « par défaut » présents dans le secteur informel, constituent un vivier important d'entrepreneurs sur lequel le Togo doit s'appuyer pour développer les activités intermédiaires et pénétrer les chaînes de valeur mondiales. L'État doit développer des formations adaptées à un public diversifié au sein du système éducatif, mais également auprès des professionnels du secteur informel. L'environnement institutionnel et la disponibilité des biens publics, notamment des infrastructures, jouent également un rôle essentiel et doivent s'inscrire dans la stratégie de l'État.

Méthodologie : comment aider le Togo à optimiser son potentiel de compétences grâce à la stratégie de compétences de l'OCDE ?

Ce projet s'appuie sur le cadre d'analyse développé pour la stratégie nationale des compétences de l'OCDE, dans le but de dégager un diagnostic du système de compétences dans le contexte particulier d'un pays en développement. Il fournit au Togo un cadre pour analyser les forces et les faiblesses de son système de compétences. Tout comme les stratégies nationales de compétences mises en œuvre dans les pays de l'OCDE (Autriche, Corée du Sud, Espagne, Norvège et Portugal), l'analyse s'articule autour des principaux défis pour développer, mobiliser et utiliser les compétences, ainsi que renforcer la gouvernance du système de compétences, afin de stimuler l'emploi et la croissance tout en encourageant l'inclusion sociale (OCDE, 2014). Ces enjeux sont néanmoins étudiés à la lumière des spécificités et des contraintes propres aux économies en développement, tant du point de vue du système éducatif que des institutions du marché du travail et des types d'emplois. De plus, dans le cas du Togo, un accent particulier a été mis sur l'analyse des compétences liées au système d'enseignement supérieur. Ainsi, bien que les liens entre les niveaux primaire, secondaire et supérieur occupent une place importante dans l'analyse, ce rapport ne constitue pas une mise en œuvre de la stratégie nationale de l'OCDE sur les compétences.

La stratégie de l'OCDE sur les compétences

La stratégie de l'OCDE sur les compétences ne privilégie pas des indicateurs classiques de compétences, tels que la durée de formation ou les diplômes obtenus, mais s'inscrit dans une perspective plus large, qui englobe les compétences qu'un individu peut acquérir, utiliser et préserver – mais aussi perdre – tout au long de sa vie. Afin de trouver leur place sur le marché du travail, les individus doivent posséder à la fois des compétences « techniques » et des compétences plus générales, ainsi que diverses aptitudes leur permettant de contribuer à l'amélioration des résultats sociaux et à l'instauration de sociétés plus soudées et plus tolérantes.

Reconnaissant la complexité des politiques relatives aux compétences, mais aussi la possibilité de s'inspirer de l'expérience des pairs, l'OCDE a élaboré une stratégie sur les compétences qui aide les pays à recenser les forces et faiblesses de leurs systèmes de compétences, à comparer ces derniers à l'échelle internationale et à élaborer des politiques pour entamer un cercle vertueux, où développement des compétences rime avec amélioration de l'emploi et renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (OCDE, 2012).

Encadré 1.1. **Une approche stratégique**

Développement des compétences appropriées : L'un des principaux objectifs des politiques des compétences est de veiller à ce que l'offre de compétences soit suffisante, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, pour répondre aux besoins présents et à venir. Une offre adéquate peut être obtenue en s'efforçant de développer la bonne combinaison de compétences grâce aux études et à la formation, et d'influer sur l'apport de compétences en attirant et en retenant les personnes qualifiées.

Mobilisation des compétences : Les individus possèdent parfois des compétences qu'ils choisissent de ne pas mettre à la disposition du marché de l'emploi, et ce, pour différentes raisons. Or, l'intégration de groupes sous-représentés dans la population active peut renforcer le vivier de compétences d'une économie.

Utilisation efficace des compétences : Des politiques efficaces dans ce domaine doivent également faire en sorte que les compétences disponibles soient utilisées à bon escient afin que les investissements réalisés soient rentables. En outre, l'adéquation entre les compétences exigées pour un emploi et celles que possède la personne qui l'occupe a un impact sur le perfectionnement ultérieur.

Source : OCDE (2012).

Le cadre d'analyse pour le Togo

Lancé en 2014, ce projet s'inspire de la stratégie de l'OCDE pour les compétences, mais mobilise les approches spécifiques nécessaires à l'analyse d'un pays en développement. Il est mis en œuvre par le Centre de développement de l'OCDE, en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) du Togo. À la demande de ce dernier, l'analyse se concentre sur l'enseignement supérieur.

Dans le contexte spécifique d'un pays en développement, l'analyse se focalise sur des aspects différents de ceux mis en exergue dans les pays de l'OCDE. Ainsi, dans le cas du Togo, les considérations suivantes constituent des enjeux importants :

- **L'importance du secteur informel.** Alors que l'emploi formel est très commun dans les pays de l'OCDE, le secteur informel représente plus de 80 % de l'emploi au Togo. Le changement de nature et de rôle des compétences dans un tel marché du travail requiert une analyse stratégique spécifique.
- **Les carences de la protection sociale.** Au Togo, très peu de travailleurs bénéficient de prestations sociales. La question de l'inactivité, centrale dans les pays de l'OCDE, n'a donc pas la même importance au Togo, où les citoyens sont confrontés à la nécessité de trouver une activité pour survivre. La qualité et la nature des emplois, en revanche, y prennent une place centrale.
- **La migration.** Tandis que l'emploi des travailleurs immigrés représente un enjeu important dans les pays de l'OCDE, les questions liées à la migration portent davantage sur la manière de retenir les migrants qualifiés au Togo.

Ce diagnostic du système de compétences du Togo repose sur les résultats du séminaire de lancement et sur l'analyse de données d'origines diverses. Le séminaire, dont la méthodologie emprunte aux ateliers mis en œuvre dans le cadre de la stratégie de compétences de l'OCDE, a permis d'identifier les enjeux importants aux yeux des acteurs de l'enseignement supérieur et du marché du travail. Il s'agit d'un point de départ de l'analyse, qui provient pour l'essentiel du traitement approfondi de données d'enquêtes et administratives. Cette procédure a permis d'établir un diagnostic à partir duquel doivent être conçues les politiques adaptées aux besoins de compétences futurs du Togo et permettant d'améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail. La méthodologie est présentée en détail ci-dessous et les résultats sont exposés dans les chapitres suivants.

Séminaire de lancement : identifier les forces et les faiblesses de l'enseignement supérieur et du marché du travail en impliquant les acteurs concernés

Le séminaire de lancement marquait le lancement du projet du Centre de développement sur le système d'enseignement supérieur togolais. Le séminaire s'est appuyé sur des exercices visant à faire dialoguer les principaux acteurs autour des forces et faiblesses de l'enseignement supérieur et à faire émerger un consensus quant aux défis à relever en matière de compétences.

Les participants étaient issus d'horizons aussi divers que les ministères et agences gouvernementales, les institutions d'enseignement supérieur, les entreprises, la société civile, ainsi que les partenaires du développement. Le séminaire était conçu de telle manière que les 52 participants, divisés en groupes d'environ 6 personnes, étaient encouragés à discuter et débattre afin de faire émerger des opinions et des idées variées et de nourrir un diagnostic aussi complet que possible.

Dans chaque groupe, les participants étaient choisis de façon à refléter la diversité des acteurs. La contribution active des participants était assurée par la petite taille des groupes et par un facilitateur qui devait s'assurer que les opinions de tous les

membres étaient représentées. Les différents ateliers étaient strictement encadrés de façon à favoriser une discussion ouverte sur l'ensemble des enjeux identifiés, avant de demander aux participants de s'accorder sur les principales forces et faiblesses du système d'enseignement supérieur.

Afin d'obtenir le jugement personnel des participants sur le système de compétences, un questionnaire individuel et anonyme a été distribué. Inspiré de l'outil de diagnostic de la stratégie de l'OCDE pour les compétences (OCDE, 2013), le questionnaire a été modifié pour tenir compte des spécificités du système d'enseignement supérieur et du marché du travail togolais.

Le dernier exercice avait pour but de matérialiser les enjeux et d'identifier des contraintes concrètes. Les participants devaient discuter des ressources et des obstacles auxquels sont confrontés différents acteurs sur le marché du travail : un jeune diplômé, un directeur d'entreprise, un président d'université. Chaque acteur s'est vu assigner un objectif spécifique lié au système de compétences : se former, trouver un emploi, faire évoluer le programme.

L'analyse des résultats des différents ateliers a fait émerger cinq enjeux majeurs pour le système d'enseignement supérieur togolais (encadré 1.2).

Encadré 1.2. **Les enjeux majeurs du système de compétences du Togo**

L'analyse des résultats des exercices conduits lors de l'atelier de lancement a permis d'identifier cinq enjeux, que les participants s'accordent à qualifier de majeurs :

1. Quels mécanismes faudrait-il mettre en place pour que les jeunes aient plus d'information sur les besoins du marché du travail ?
2. Comment faire en sorte que les formations du supérieur correspondent mieux aux besoins du marché du travail ?
3. Comment favoriser la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail ?
4. Comment les entreprises peuvent-elles contribuer de manière plus efficace à la formation des compétences ?
5. Que faudrait-il faire pour développer la capacité d'entrepreneuriat des diplômés du supérieur ?

Grâce à la participation active des différents acteurs lors du séminaire de lancement, les participants ont joué un rôle central dans l'identification des enjeux rencontrés par le système d'enseignement supérieur en termes de compétences. Leur apport a largement enrichi cette étude en fournissant un point d'entrée pour l'analyse des données, qui a ensuite permis d'approfondir le diagnostic et qui constitue le cœur du rapport.

Mobiliser une expertise et des données dans le domaine de l'éducation, des compétences et de l'emploi

Tout en respectant le cadre d'analyse général des stratégies de compétences de l'OCDE, ce rapport est entièrement basé sur les besoins et priorités spécifiques du Togo en termes de compétences, en particulier celles développées dans l'enseignement supérieur, ainsi que sur l'environnement économique et le contexte social qui lui sont propres.

En travaillant en étroite collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche (MESR), l'OCDE a bénéficié des connaissances de terrain et du contexte politique local d'institutions publiques variées et d'organisations internationales. L'OCDE a également mobilisé son savoir-faire et son expertise pour analyser de nombreuses données sur les compétences, l'éducation et l'emploi au Togo.

Les ressources mobilisées par l'OCDE incluent :

- La méthodologie propre à la stratégie de l'OCDE pour les compétences, ainsi que les outils de diagnostic, afin de structurer l'analyse et la mise en œuvre du séminaire.
- L'expérience dans la conception et l'organisation d'ateliers interactifs, qui permettent à des participants d'horizons divers de forger une compréhension commune des enjeux auxquels fait face le Togo en termes de compétences.
- Une connaissance approfondie des économies de la région et des problématiques liées à l'emploi des jeunes et à la participation aux chaînes de valeur mondiales, grâce au travail du Centre de développement sur ces thèmes dans sa publication intitulée *Perspectives économiques en Afrique* (BAfD, OCDE, PNUD, CEA, 2012 ; BAfD, OCDE, PNUD, 2014).
- Une équipe multidisciplinaire de l'OCDE tirant parti de son savoir-faire de différentes directions de l'OCDE (éducation et compétences, migration, marché du travail et politique sociale, développement) en lien avec le projet.

En termes de données, le rapport a également bénéficié de nombreuses ressources :

- Les données issues du questionnaire des indicateurs de base du bien-être (Quibb), collectées en 2006 et 2011 par le PNUD en collaboration avec le Gouvernement togolais, constituent une source d'information de référence, dans la mesure où elles sont représentatives de l'ensemble de la population et ont permis de documenter des évolutions économiques, sociales et en termes de compétences pour tous les Togolais (République togolaise, 2006, 2011a).
- Des enquêtes sur la transition des jeunes diplômés sur le marché du travail ont permis d'approfondir l'analyse. En particulier, l'enquête de suivi professionnel, pilotée par le Secrétariat technique permanent du Plan sectoriel de l'éducation (PSE) du Togo, constitue une source d'information unique et représentative des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et professionnel. Elle est complétée par l'étude diagnostique de référence sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo, commandée par le ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes (République togolaise, BAfD, 2012 ; République togolaise, 2013b).
- Les enquêtes de transition vers la vie active (ETVA) et sur le travail des enfants et l'emploi des jeunes (*Understanding Children's Work* [UCW]) du Bureau international du travail (BIT), ainsi que les données du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (Unicef) et de la Banque mondiale, couvrent également la situation des jeunes sur le marché du travail. Elles permettent de faire des comparaisons internationales et de mettre les performances du Togo en perspective avec celles d'autres économies d'Afrique subsaharienne.
- L'accès à des données administratives récentes a, de plus, permis de documenter de manière exhaustive la situation de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (République togolaise, 2011b, 2012, 2013c et UCW, 2013).

S'appuyer sur des sources variées pour élaborer un diagnostic du système de compétences dans l'enseignement supérieur

Le diagnostic établi dans ce rapport s'appuie sur deux sources principales d'information : les résultats du séminaire de lancement et le corpus de données qui a pu être exploité. Les participants au séminaire de lancement ont permis de souligner certains enjeux majeurs du système d'enseignement supérieur. Ces enjeux ont ensuite été analysés à la lumière des résultats issus de l'analyse de données administratives et d'enquêtes variées au niveau national et international.

Références

BAfD, OCDE, PNUD, CEA (2012), *Perspectives économiques en Afrique 2012 : Promouvoir l'emploi des jeunes,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/aeo-2012-fr.

BAfD, OCDE, PNUD (2014), *Perspectives économiques en Afrique 2014 : Les chaînes de valeur mondiales et l'industrialisation de l'Afrique,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/aeo-2014-fr.

Banque mondiale (2015), *Indicateurs du développement dans le monde* (base de données) http://donnees.banquemondiale.org/.

Guengant J. (2011), « Comment bénéficier du dividende démographique ? La démographie au centre des trajectoires de développement dans les pays de l'UEMOA qu'en Guinée, au Ghana, en Mauritanie et au Nigéria », Agence française de développement, Paris, www.afd.fr/.

Lundstrom S. et L. Garrido (2010), *Togo Growth Diagnostics,* Policy Research Working Paper 5509, The International Bank for Reconstruction and Development, Banque mondiale, Washington, D.C, DOI : http://dx.doi.org/10.1596/1813-9450-5509.

OCDE (2014), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report – Norway 2014,* Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Norway.pdf.

OCDE (2013), "OECD Skills Strategy Diagnostic Toolkit– Generic version 1.0" (document de travail).

OCDE (2012), *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure : Une approche stratégique des politiques sur les compétences,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264178717-fr.

PNUD, République togolaise (2011), « Togo – Profil de pauvreté 2006-2011 », www.tg.undp.org/.

République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Lomé.

République togolaise (2013a), « Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (Scape) 2013-2017 », ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Lomé, www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/95034/111729/F-973837252/TGO-95034.pdf.

République togolaise (2013b), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo, génération 2008 », Secrétariat Technique Permanent pour le pilotage du PSE, Lomé, www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

République togolaise (2013c), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2009-2010 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé.

République togolaise (2012), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2008-2009 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé.

République togolaise (2011a), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (Quibb-2011), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale, Studio One Love, Lomé.

République togolaise (2011b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2007-2008, Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé.

République togolaise (2011c), « Recensement général de la population et de l'habitat – 2010 », ministère auprès du Président de la république, chargé de la planification, du développement et de l'aménagement du territoire, Lomé.

République togolaise (2006), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (Quibb-2006), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale, Studio One Love, Lomé.

République togolaise, BAfD (2012), « Étude diagnostique de référence sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo », ministère du Développement à la base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes, Lomé, http://mindevbase.tg/etude-diagnostique-de-reference-sur-la-situation-de-lemploi-des-jeunes-au-togo/.

UCW (2013), « Togo : Comprendre le travail des enfants et l'emploi des jeunes », Rapport de pays, Understanding Children's Work Programme, Rome, www.ucw-project.org/

Chapitre 2

Développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail togolais

Ce chapitre présente les principaux défis auxquels fait face le Togo pour développer les compétences appropriées dans l'enseignement supérieur. Il examine dans un premier temps les conséquences sur l'enseignement supérieur de l'évolution récente aux niveaux du primaire et du secondaire en termes d'accès, de qualité et d'inégalités. Le chapitre analyse ensuite les forces et les faiblesses au sein de l'enseignement supérieur. Dans un deuxième temps, le chapitre discute de la diversité de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur et de sa pertinence au regard des besoins du marché du travail.

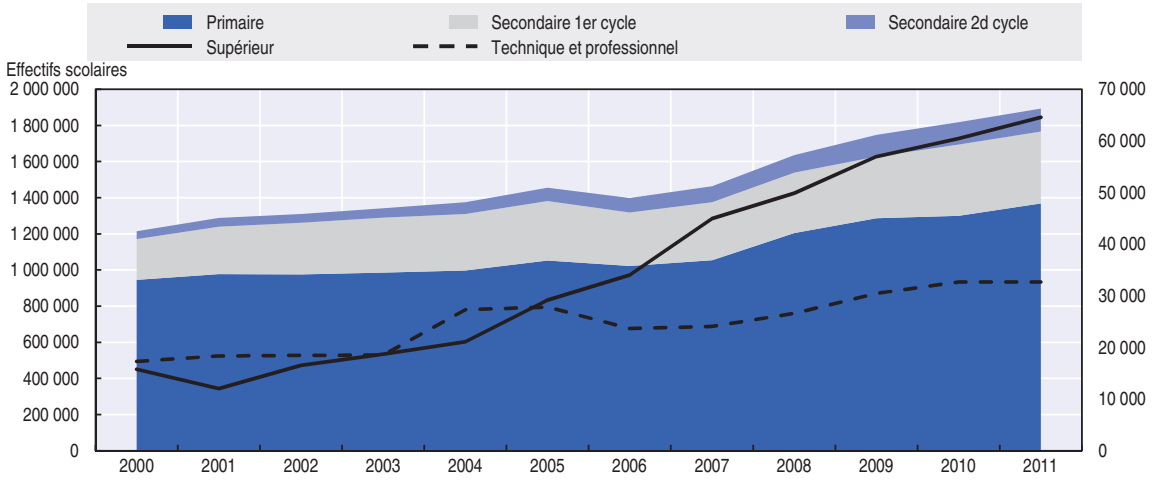
L'augmentation des effectifs scolaires s'est accompagnée de déséquilibres dans l'acquisition de compétences

La situation de l'enseignement supérieur est tributaire de ce qui se passe en amont. Les difficultés du système d'enseignement primaire et secondaire, tant au niveau de la gestion des effectifs que de la qualité de l'enseignement ou des inégalités produites, sont transmises mécaniquement dans l'enseignement supérieur. Il convient dès lors de s'attarder sur l'évolution récente de ces systèmes et d'en dégager les conséquences sur le système d'enseignement supérieur.

Les effectifs scolaires ont évolué rapidement à tous les niveaux d'éducation

La hausse continue des effectifs du primaire et du secondaire se traduira par une pression démographique accrue sur le supérieur d'ici 2020, alors que ce secteur connaît déjà une hausse rapide de ses effectifs. Entre 2000 et 2011, les effectifs scolaires ont augmenté rapidement à tous les niveaux. Les effectifs du primaire et du premier cycle du secondaire ont respectivement augmenté de 45 % et 76 % entre 2000 et 2011. Sur la même période, les effectifs de l'enseignement technique et professionnel ont connu une croissance de 89 %, tandis que ceux du second cycle du secondaire et du supérieur ont explosé, avec une croissance de 188 % et de 300 % respectivement (graphique 2.1).

Graphique 2.1. **Effectifs scolaires dans l'enseignement primaire et secondaire (axe de gauche) et dans l'enseignement technique et la formation professionnelle et l'enseignement supérieur (axe de droite) au Togo entre 2000 et 2011**



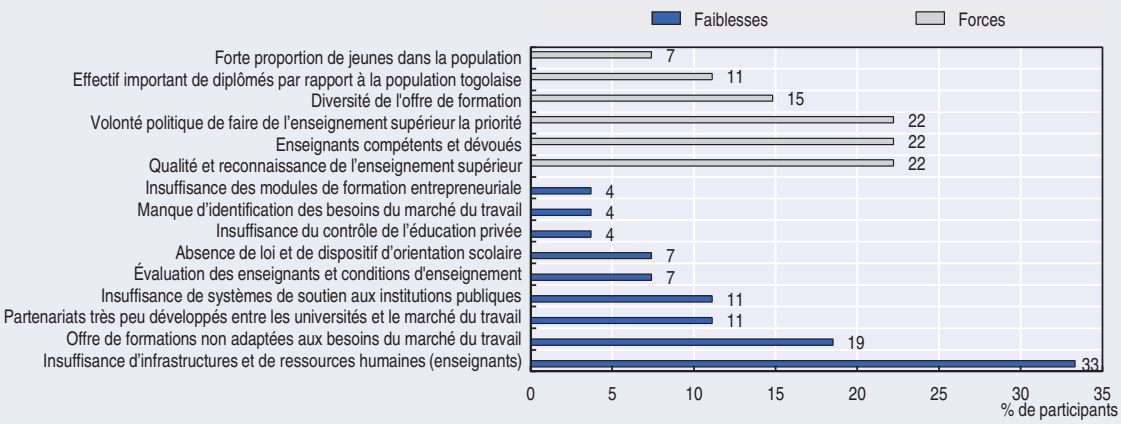
Source : République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409239

Encadré 2.1. **Forces et faiblesses du système d'enseignement supérieur au Togo**

Les participants au séminaire étaient invités à identifier les trois principales forces (ou ressources) disponibles au Togo pour répondre aux besoins de compétences du marché du travail et les trois principales faiblesses qui freinent le Togo pour y répondre.

De nombreux participants ont souligné les mêmes forces et faiblesses pour le système d'enseignement supérieur au Togo. Le graphique ci-dessous présente en pourcentage la part des forces et faiblesses ayant été identifiées par les participants comme majeures. L'insuffisance d'infrastructures et de ressources humaines (33 %) était la faiblesse la plus citée par les participants. De nombreux groupes ont mentionné l'inadéquation entre les programmes d'éducation et le marché du travail comme étant aussi une faiblesse (19 % des réponses l'ont pointée). Concernant les points forts, la plupart des participants ont souligné 3 éléments : la qualité du système d'enseignement supérieur togolais, la compétence des enseignants, et la volonté politique de faire de l'enseignement supérieur une priorité au Togo. Chacune de ces forces a été citée dans 22 % des réponses. Ces réponses ont révélé que, malgré une volonté politique bien présente, les ressources allouées à l'éducation ne semblent pas suffisantes. La composition des participants, issus pour la plupart d'institutions d'enseignement supérieur et de l'administration, a pu jouer un rôle dans la sélection des forces et faiblesses.

Graphique 2.2. **Résultats d'une consultation sur la performance du système d'enseignement supérieur du Togo**



Notes : Les résultats sont basés sur les réponses d'un échantillon non représentatif de 52 participants au séminaire de consultation. Les participants au séminaire de consultation étaient invités à indiquer parmi une liste de forces et de faiblesses celles qui s'appliquent au système d'enseignement supérieur du Togo.

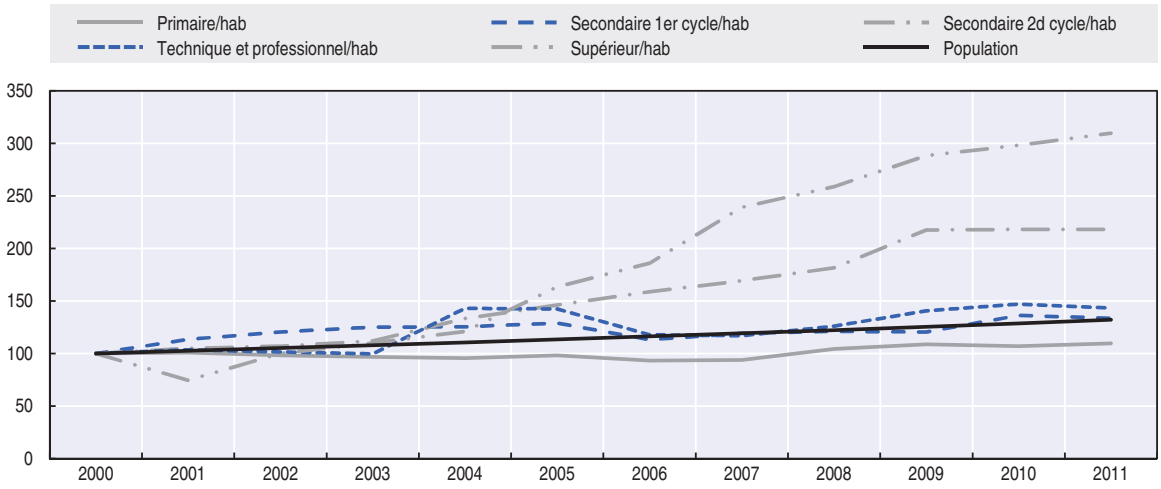
Source : Calcul des auteurs à partir des données collectées à l'atelier de consultation, juillet 2014.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409245

La hausse des effectifs reflète une démocratisation de l'accès à l'enseignement et ne peut pas être uniquement attribuée à la croissance démographique qu'a connue le Togo sur cette période (graphique 2.3). Les taux d'accès ont augmenté pour chaque niveau d'éducation entre 2000 et 2010. Si la croissance est relativement faible au niveau du primaire (10 %) et au premier cycle du secondaire (32 %) et de l'enseignement technique et professionnel (43 %), elle est conséquente dans le second cycle du secondaire (218 %) et dans le supérieur (310 %).

Bien que les effectifs de l'enseignement supérieur aient déjà augmenté, la croissance des effectifs en amont se traduira par une pression démographique continue sur le supérieur. Il est donc nécessaire d'anticiper le poids des importantes cohortes d'élèves qui étaient en primaire en 2009 et 2010 et qui atteindront l'enseignement supérieur à partir de 2019/20.

Graphique 2.3. **Population et effectifs scolaires par habitant au Togo entre 2000 et 2011 (base 100 en 2000)**

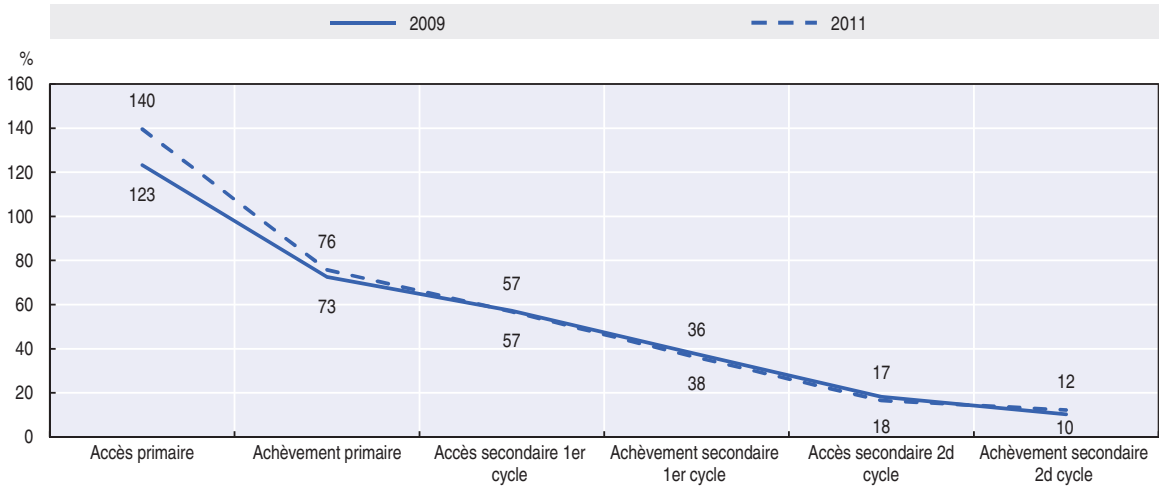


Source : République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409256

L'abandon scolaire et les redoublements concernent un grand nombre d'étudiants

Le système éducatif togolais ne garantit pas la réussite des étudiants. L'accès au second cycle du secondaire et au supérieur ne concerne qu'une petite minorité d'étudiants. L'augmentation de 20 points de pourcentage du taux brut de scolarisation entre 2009 et 2011, date à laquelle il atteignait 139.5 %, n'a conduit qu'à une très légère hausse du taux d'achèvement du primaire, qui est passé de 72.5 % à 75.7 %. La hausse des effectifs a, en effet, été compensée par un abandon plus important à l'issue du primaire : trois quarts seulement des élèves terminant le cycle primaire continuent au secondaire. À ce niveau, l'abandon lors du premier cycle est tel que le taux d'achèvement d'une cohorte en 2011 n'atteint que 36.1 %. La moitié de ces élèves ne rejoindra pas le second cycle du secondaire. Seuls 12.3 % des élèves auront l'opportunité d'accéder à l'enseignement supérieur.

Graphique 2.4. **Taux bruts d'accès et d'achèvement au Togo en 2009 et 2011 (%)**



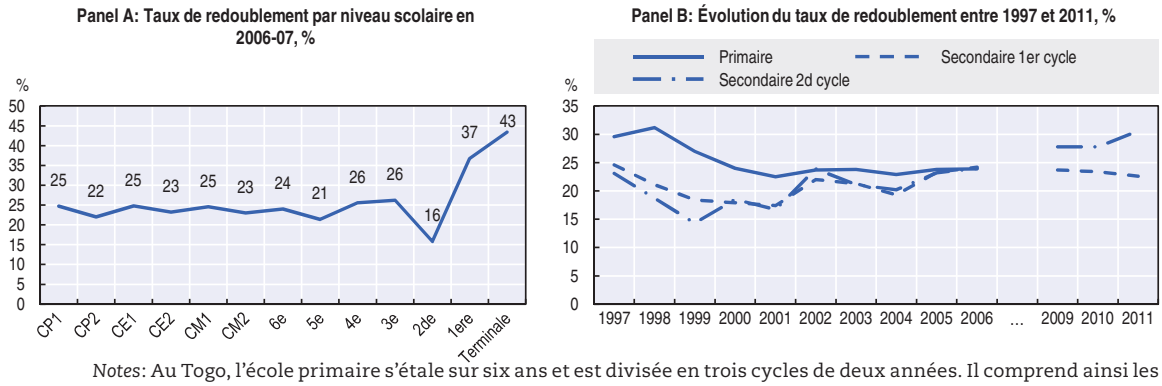
Source : République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409268

Les taux de redoublement n'ont pas diminué ces dernières années et demeurent élevés tout au long du parcours pré-universitaire. De la première année de primaire (CP1) à la

dernière année de collège (3e), les taux de redoublement sont stables et concernent environ un quart des élèves. Les redoublements allongent la durée des études, favorisant ainsi mécaniquement l'abandon scolaire. Ils nuisent également aux conditions d'enseignement en créant des déséquilibres dans les classes et en décourageant les élèves. D'ailleurs, la littérature indique à ce sujet que le redoublement est peu efficace et gâche des ressources, dans la mesure où les étudiants ne comblent pas leur retard (Gomes-Neto et Hanushek, 1994) et à niveau égal ont une probabilité plus grande d'abandonner l'école (Glick et Sahn, 2010).

Les épreuves du baccalauréat sont responsables dans une large mesure des taux de redoublement, qui atteignent respectivement 37 % et 43 % en première et en terminale. Ces taux importants d'échec au baccalauréat sont le signe, d'une part, que les étudiants n'acquièrent pas les connaissances requises en amont et, d'autre part, d'une volonté de conserver un niveau élevé de baccalauréat pour préserver sa valeur de signal sur le marché du travail. De faibles taux de réussite permettent par ailleurs de limiter les flux en direction des universités. Cette situation au niveau du baccalauréat peut donc donner un signal négatif sur la qualité de l'enseignement, réduisant de ce fait les incitations à poursuivre des études. Elle peut également avoir pour effet de décourager les étudiants en fin de secondaire.

Graphique 2.5. **Taux de redoublement au Togo en 2006-07, par niveau scolaire, et entre 1997 et 2011 (%)**



Notes: Au Togo, l'école primaire s'étale sur six ans et est divisée en trois cycles de deux années. Il comprend ainsi les classes de cours primaire de première et deuxième année (CP1 et CP2), de cours élémentaire première et deuxième année (CE1 et CE2) et les cours moyen de première et deuxième année (CM1 et CM2).

Source : République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation.

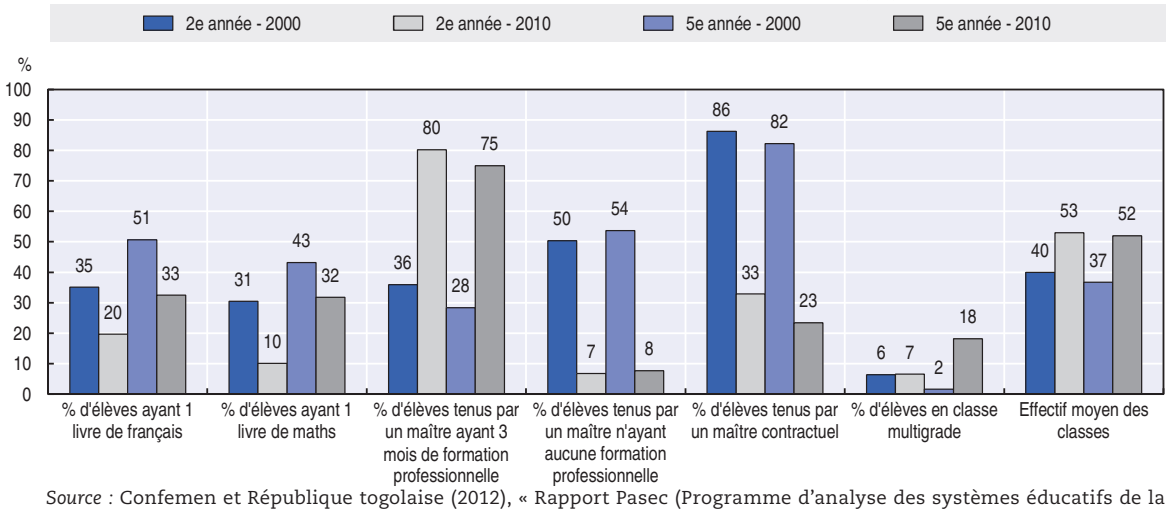
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409275

Une situation qui résulte en partie d'un manque de moyens

Le manque d'efficacité interne du système d'enseignement s'explique en partie par la hausse insuffisante des moyens alloués à l'éducation au regard des hausses d'effectifs. Les conditions d'apprentissage s'en trouvent dégradées et les étudiants seront moins bien préparés lors de leur entrée dans le supérieur. La hausse des effectifs dans le primaire n'a pas été suivie par une hausse comparable des moyens alloués. La taille des classes de cours primaire deux (CP2) et cours moyen un (CM1) a en effet fortement augmenté entre 2000 (respectivement 40 et 37 élèves) et 2010 (53 et 52). Dans le même temps, la part des élèves qui disposent d'un livre de français ou de mathématiques a fortement diminué (graphique 2.6). Des efforts importants ont toutefois été déployés pour assurer un minimum de formation professionnelle aux instituteurs et leur garantir des emplois permanents dans la fonction publique. Récemment, le programme Projet éducation et renforcement institutionnel (mis en œuvre avec le soutien de la Banque mondiale) a permis de distribuer 1.5 million de livres scolaires aux élèves de primaire, ainsi que 50 000 guides aux instituteurs entre 2010 et 2013.

En termes budgétaires, les dépenses par élève sont restées relativement stables entre 1999 et 2011 pour le primaire (de 11 % à 12.5 %) et le second cycle du secondaire (de 34 % à 31 %), mais ont été divisées par deux pour le premier cycle du secondaire (de 22 % à 12 %). Elles sont près de deux fois plus importantes au Ghana.

Graphique 2.6. **Évolution de l'environnement scolaire dans l'enseignement primaire au Togo entre 2000 et 2010 (%)**



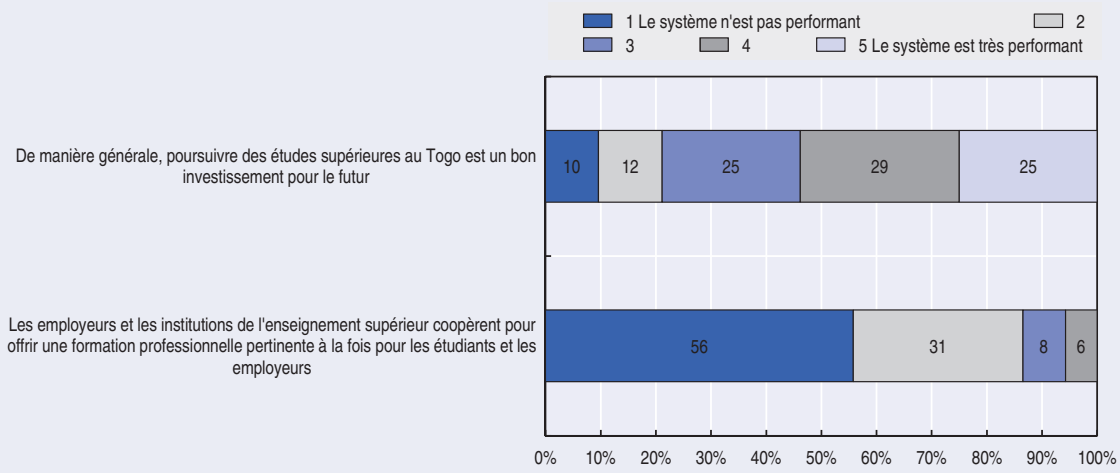
Source : Confemen et République togolaise (2012), « Rapport Pasec (Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la Confemen) République togolaise – 2012. Améliorer la qualité de l'éducation au Togo : les facteurs de réussite », Confemen et ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation du Togo.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409281

Encadré 2.2. **Développer les compétences appropriées**

Les participants au séminaire de lancement ont évalué la performance du système de compétences actuel du Togo. Les participants avaient, dans l'ensemble, un avis positif sur le système éducatif togolais. Plus de la moitié pensaient que faire des études supérieures au Togo étaient un bon investissement pour l'avenir. Néanmoins, 22 % des participants ont jugé qu'étudier au Togo était un mauvais investissement à cause des mauvaises performances du système éducatif. Par ailleurs, plus de la moitié des participants ont estimé que les institutions et les employeurs ne coopéraient pas assez dans le but de faire des programmes universitaires en adéquation avec le monde du travail. Aucun participant n'avait d'opinion favorable à ce sujet.

Graphique 2.7. **Résultats d'une consultation sur la performance du système de compétences du Togo**



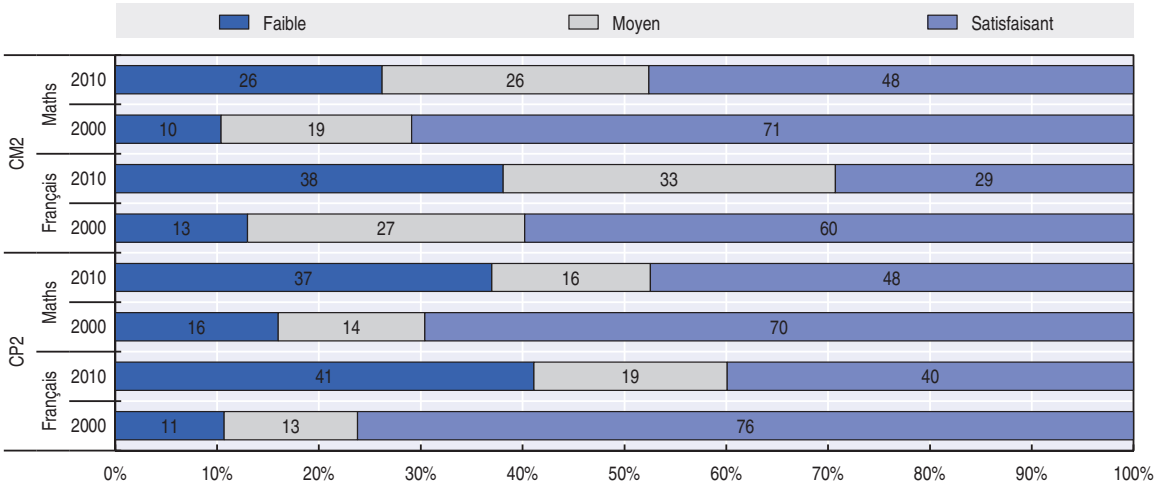
Notes: Les résultats sont basés sur les réponses d'un échantillon non représentatif de 52 participants.
Source : Calcul des auteurs à partir des données collectées à l'atelier de consultation, juillet 2014, Lomé.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409296

Ces changements se sont accompagnés d'une baisse significative du niveau des élèves de 2e et 5e années (Confemen et République togolaise, 2012). Les résultats aux tests de français et de mathématiques ont respectivement diminué de 35 % et 26 % en moyenne entre 2000 et 2010. En comparaison avec les autres pays de la Conférence des ministres de l'Éducation des États et gouvernements de la francophonie (Confemen), les performances du Togo en français et en mathématiques sont faibles. Par exemple, en fin de 2e et de 5e années, les élèves sénégalais et gabonais obtiennent de nettement meilleurs résultats. En revanche, les élèves burkinabés obtiennent des résultats similaires tandis que les élèves ivoiriens ont de moins bons résultats en mathématiques. L'évolution de la répartition des élèves de CP2 et CM2 en français et en mathématiques entre 2000 et 2010 selon leur seuil de compétences (graphique 2.8) montre que la part des élèves en échec scolaire (niveau faible) est très élevée (entre 41 % et 26 % des élèves), et qu'elle a été multipliée par trois entre 2000 et 2010. La part des élèves à niveau moyen est restée à peu près stable. En fin de primaire, seuls 30 % des élèves maîtrisent les compétences de base en français et 50 % maîtrisent les compétences de base en mathématiques. Cette évolution affecte également le haut de la distribution. En 2008, environ 6 % des élèves de CM2 en 2000 commençaient à accéder à l'enseignement supérieur. Les élèves de CM2 en 2010 atteindront l'enseignement supérieur à partir de 2018. La distribution des résultats de CM2 révèle que le niveau moyen des 6 % des meilleurs élèves en 2010 est largement inférieur au niveau moyen des 6 % en 2000, si bien que les entrants dans le système d'enseignement supérieur en 2018 feront face à plus de difficultés pour acquérir les compétences adéquates et pour mener à terme leurs études.

Cette tendance est confirmée au niveau national par l'évolution du taux d'alphabétisation des 15 ans et plus. Ce dernier est passé, entre 2006 et 2011, de 46.8 % à 50 % en milieu rural, d'où sont issus les nouveaux élèves. Le taux d'alphabétisation a diminué en milieu urbain, passant de 75 % à 73.2 % (République togolaise, 2011a).

Graphique 2.8. **Répartition des élèves de CM2 et CP2 au Togo dans les niveaux de compétences en 2000 et 2010 (%), par matière**



Note : Le programme d'analyse des systèmes éducatifs de la Confemen (Pasec) teste les élèves après deux et six ans d'études, ce qui dans le système éducatif togolais correspond respectivement aux niveaux de cours primaire deuxième année (CP2) et cours moyen deuxième année (CM2).

Source : Confemen et République togolaise (2012), « Rapport Pasec (Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la Confemen) République togolaise – 2012. Améliorer la qualité de l'éducation au Togo : les facteurs de réussite », Confemen et ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation du Togo.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409303

Le manque d'efficacité du système d'éducation primaire et secondaire entraîne, d'une part, des pertes de ressources pour l'État et, d'autre part, des coûts trop élevés pour les élèves. C'est d'autant plus préoccupant que le Togo dispose de ressources limitées (avec 15 % seulement des dépenses d'investissement financées par l'État et 20 % en attente de financement). Chaque année redoublée par un élève et chaque année d'étude qui ne permet pas d'acquérir les compétences de base sont autant de dépenses « inutiles » pour l'État. Ces années d'enseignement représentent un coût d'opportunité pour les étudiants et leurs familles. Elles peuvent de surcroît entraîner des externalités négatives pour les élèves et les professeurs qui auraient pu bénéficier de meilleures conditions d'enseignement.

L'enseignement supérieur au Togo souffre de nombreux déséquilibres

Le Togo doit faire face à une double contrainte en ce qui concerne la pyramide éducative. L'enseignement primaire et secondaire exerce une pression démographique importante sur le supérieur, tout en excluant une grande partie de la population et sans garantir l'acquisition des compétences nécessaires pour y accéder sereinement. Dans le même temps, les effectifs de l'enseignement supérieur progressent très rapidement, mettant en péril la qualité de l'enseignement.

Les politiques du Gouvernement togolais (République togolaise, 2014) pour équilibrer la pyramide éducative et apaiser ces tensions cherchent à réduire la croissance des effectifs de l'enseignement supérieur à travers une régulation des flux dans le secondaire. Cette stratégie s'appuie essentiellement sur l'orientation vers les filières techniques et professionnelles. Toutefois, cette stratégie ne résout pas les problèmes identifiés dans l'enseignement primaire et le secondaire (nécessité de réduire le taux de redoublement, d'augmenter les taux de transition entre cycles et d'améliorer la qualité de l'enseignement).

Le taux d'accès au supérieur ne constitue pas une contrainte majeure pour le Togo à court terme

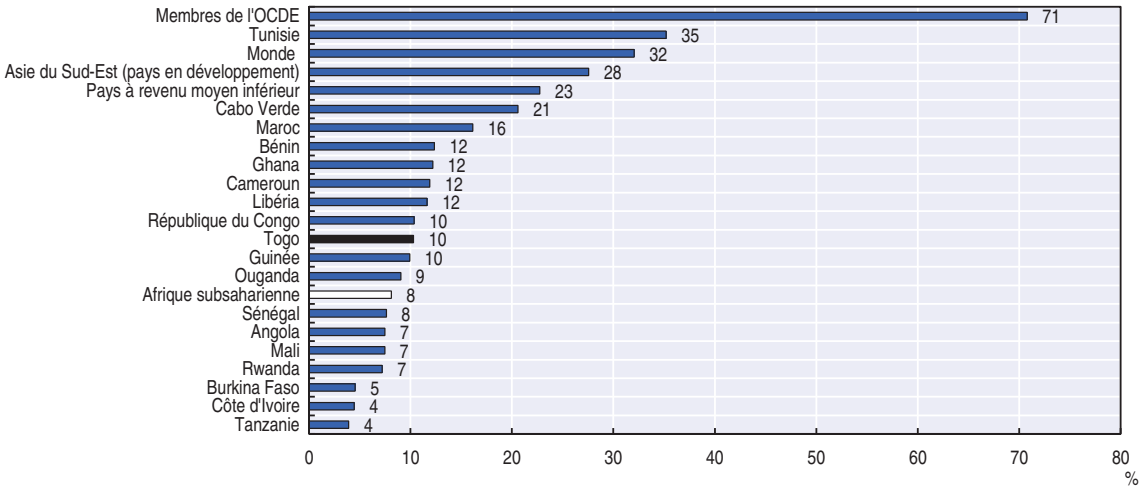
Des progrès importants ont été réalisés en matière d'accès à l'enseignement supérieur. Le taux d'accès à l'enseignement supérieur est passé de 6.7 % en 2007 à 10.3 % en 2012, soit une augmentation de 67 %. Dans le même temps, le taux d'achèvement du second cycle du secondaire est passé de 14 % à 12 %. Par conséquent, la hausse du taux d'accès à l'enseignement s'explique entièrement par la hausse du taux de transition entre le second cycle du secondaire et l'enseignement supérieur. Environ 83 % des diplômés du second cycle du secondaire ont effectivement rejoint l'enseignement supérieur en 2011, contre 43 % en 2007. Si l'opportunité de poursuivre des études supérieures ne concerne qu'une minorité de la population, l'évolution récente suggère que la majorité des étudiants choisissent de le faire aujourd'hui, ce qui n'était pas le cas en 2007.

Sur le plan international, avec un taux d'accès légèrement supérieur à 10 %, le Togo se situe dans la moyenne haute des pays d'Afrique de l'Ouest et au-dessus du taux d'accès moyen en Afrique subsaharienne (8 %). Le Togo devance la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso (environ 5 %). Il devance également le Sénégal et le Mali, dont le taux d'accès atteint 7.5 % environ. En revanche, avec un taux d'accès légèrement au-dessus de 12 %, le Ghana et le Bénin dépassent le Togo (graphique 2.9). Un écart important subsiste avec la moyenne qui prévaut dans les pays à revenu moyen inférieur puisque le taux d'accès y est deux fois plus élevé ; mais également avec la moyenne mondiale, trois fois plus élevée qu'au Togo. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement

économiques (OCDE), le taux d'accès au supérieur est sept fois plus important qu'au Togo. Ces comparaisons mettent en évidence l'augmentation du taux d'accès au supérieur nécessaire à long terme pour favoriser la transition vers une économie émergente. Il faut toutefois noter que ce constat ne préfigure pas de la situation vis-à-vis des effectifs du supérieur à court terme.

Les étudiants étrangers représentent moins de 2 % de l'ensemble des étudiants dans l'enseignement supérieur (public et privé). Ils ne constituent donc pas une ressource majeure pour développer des compétences nécessaires au marché du travail.

Graphique 2.9. **Taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur dans une liste de pays et d'ensembles de pays (%)**



Notes: Les données correspondent à l'année 2012 pour tous les pays et régions à l'exception du Maroc, du Bénin, du Cameroun, de l'Ouganda et de l'Angola (2011), et du Sénégal (2010).

Source : ISU, *UIS.stat* (base de données), http://data.uis.unesco.org/Index.aspx.

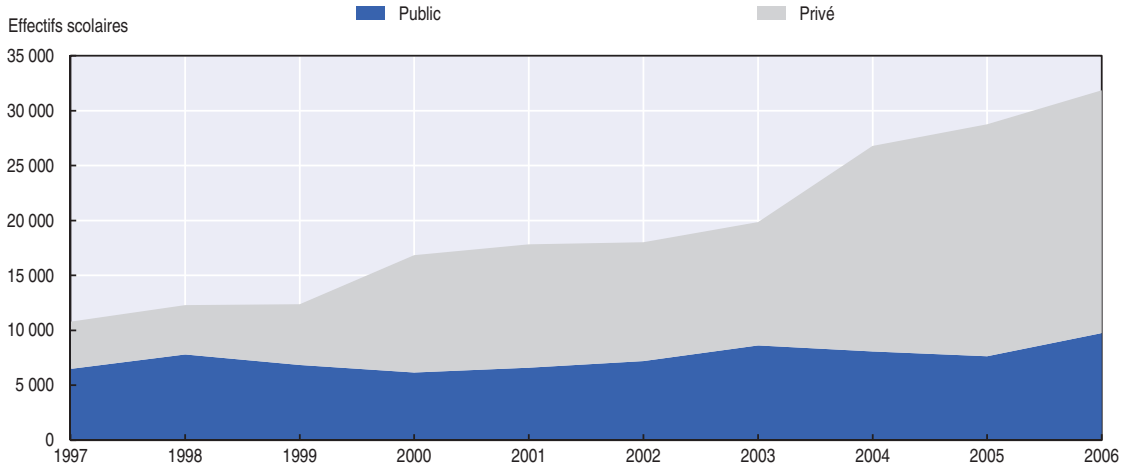
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409312

Le développement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) ne permet pas de freiner les flux vers l'université

Selon le Plan sectoriel de l'éducation (PSE) 2014 du Togo, la hausse des effectifs de l'ETFP a été beaucoup plus lente que ce qui était attendu. De 23 648 élèves en 2007, les effectifs de l'ETFP sont passés à 32 694 élèves en 2011 (et 35 484 en 2012), alors que les prévisions du PSE visaient jusqu'à 50 306 élèves en 2011. Ces résultats sont à mettre en parallèle avec les autres filières (et niveaux), où les hausses d'effectifs ont toujours été plus élevées que les prévisions.

Les effectifs formés au sein d'institutions publiques d'ETFP n'ont pas (ou très peu) évolué depuis la fin des années 90. Le développement du secteur est uniquement le fait des institutions privées (graphique 2.10), qui regroupaient 70 % des effectifs en 2006/07. Ce secteur rencontre pourtant des difficultés qui freinent son développement. En particulier, l'absence de structure chargée de la formation des professeurs rend difficile leur recrutement.

Graphique 2.10. **Effectifs scolaires de l'ETFP dans le public et le privé entre 1997 et 2006 (effectifs scolaires par année)**



Source : République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409326

En outre, la faible diversité des formations au sein de l'ETFP, où prédomine l'offre de formation à destination des services (comptabilité, gestion, etc.) peut s'expliquer en partie par le fait qu'elles requièrent moins de matériel que les enseignements industriels, dont les investissements sont plus difficiles à supporter par le secteur privé. L'absence de cadre juridique clair ne favorise pas non plus le développement de l'ETFP. Un tel cadre permettrait de donner un statut aux différentes formations, de préciser les exigences en termes de compétences et les équivalences avec le secteur public.

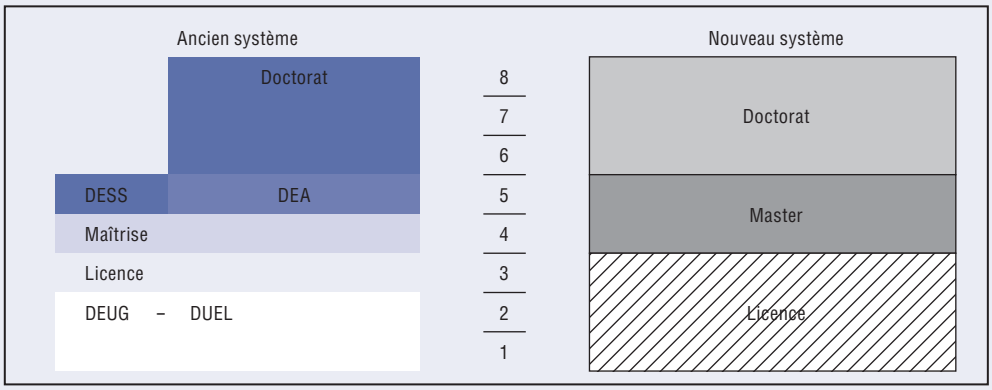
D'importants efforts ont été consentis pour pallier ces difficultés. L'ETFP s'est doté d'une charte de partenariat public/privé dans l'objectif de garantir la qualité des formations et de favoriser ce type de collaboration. Ainsi, onze centres de formation technique et professionnelle ont été ouverts et cinq établissements ont été réhabilités. Par ailleurs, les programmes ont été révisés en portant une attention particulière au programme de brevet de technicien. Les effectifs enseignants ont été renforcés grâce au recrutement de 365 enseignants et au renforcement des compétences de 833 enseignants. Le graphique 2.14 révèle aussi qu'entre 1999 et 2011 les moyens alloués à l'ETFP ont augmenté (tandis qu'ils ont fortement diminué pour l'enseignement supérieur). Les dépenses par étudiant atteignent 150 % du produit intérieur brut (PIB) par habitant en 2011, contre 100 % en 1999.

Encadré 2.3. **La réforme licence-master-doctorat (LMD) au Togo**

Le système LMD, dérivé du système d'éducation anglo-saxon (Bachelor, Master et Doctor philosophiæ [Ph.D]), est organisé suivant une architecture à trois niveaux. À la suite d'universités européennes impliquées dans le mouvement connu sous le nom de « processus de Bologne », le système LMD a été adopté par les universités d'Afrique francophone de la zone de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA).

Les pays de l'UEMOA ont initié une politique d'innovation en éducation autour des cinq priorités suivantes : i) enseigner autrement ; ii) étudier autrement ; iii) évaluer autrement ; iv) gérer autrement et v) professionnaliser. L'adoption du système LMD est un élément de cette réforme.

Encadré 2.3. **La réforme licence-master-doctorat (LMD) au Togo** (suite)



Réalisations mises en œuvre dans le cadre de la réforme LMD :

- Architecture de base du système avec les trois grades (LMD).
- Semestrialisation avec un semestre d'harmattan et un semestre de mousson.
- Contenus découpés en unités d'enseignement (UE) assorties de crédits.
- Adaptation du système d'enseignement et d'évaluation avec la semestrialisation des examens et des résultats, et la capitalisation sans compensation.
- Création de postes de responsabilité pour l'administration du système.
- Adoption d'un outil de gestion des flux permettant de gérer la formation (inscription et résultats en ligne) et de délivrer des certifications.

Enjeux liés à la mise en œuvre de la réforme LMD :

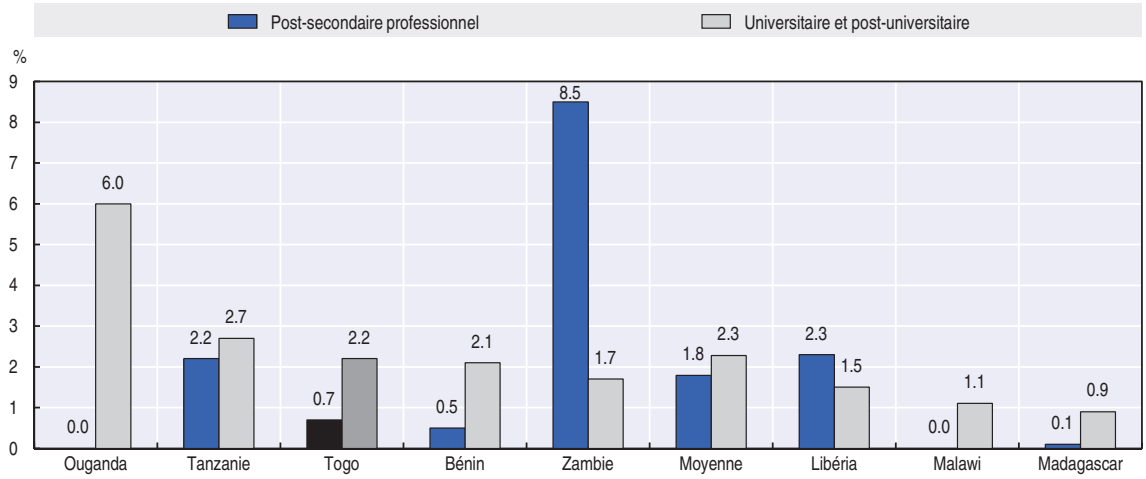
- Calendrier universitaire (actuellement instable et démesurément étendu dans le temps).
- Suivi des étudiants et de leur certification en temps voulu.
- Instabilité des offres de formation.
- Continuelle dégradation des conditions de formation.
- Insuffisance croissante et continuelle de ressources humaines, financières et matérielles, environnement technologique déficient, etc.
- Résistances aux changements et problèmes de gouvernance.

Source : Rocare (2011).

Sortir de l'enseignement supérieur avec un diplôme reste réservé à une minorité

En 2011, seuls 2.9 % des 15-64 ans ont obtenu un diplôme du supérieur (République togolaise, 2011a). Cette proportion ne varie pas lorsque l'on se concentre sur une population plus jeune en 2012, les 15-29 ans, population qui a pourtant bénéficié d'un accès plus important au supérieur (BIT, 2013). Cette population constituera l'essentiel de la main-d'œuvre dans les années à venir. Plus de trois quarts des diplômés de l'enseignement supérieur (soit 2.2 % des 15-64 ans) obtiennent un diplôme dans une filière générale, taux proche de la moyenne (2.3 %) des pays représentés sur le graphique 2.11. En revanche, la part des diplômés du supérieur professionnel (0.7 %) est bien en deçà de leur proportion moyenne dans les autres pays (1.8 %).

Graphique 2.11. **Part des 15-29 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur en 2014 (%)**



Source : BIT (2014), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République togolaise », Elder et Siaka Koné, *Work4Youth Série de publication* n°5, www.ilo.org/.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409335

L'efficacité interne de l'enseignement supérieur n'est pas assurée. L'écart entre l'accès et l'obtention d'un diplôme dans le supérieur reflète l'inefficacité du système d'enseignement supérieur où l'espérance de vie scolaire y est de six mois seulement. Une part importante d'étudiants du supérieur abandonne donc avant d'obtenir un diplôme. Dans ce contexte, un grand nombre d'étudiants sort du système sans avoir acquis le corpus de compétences nécessaires, d'une part, et sans détenir de diplôme ou de certification associés à leur niveau de compétences, d'autre part. Les déterminants de l'abandon scolaire dans l'enseignement supérieur sont multiples : insuffisance des compétences acquises en amont ; inadéquation entre le parcours scolaire de l'étudiant et son choix d'études supérieures ; faible qualité de l'enseignement au supérieur ; manque de moyens pédagogiques ; etc.

Les conséquences sur le marché de l'emploi sont de deux ordres : d'une part l'étudiant sans diplôme est probablement moins qualifié, d'autre part l'étudiant ne peut pas justifier de son niveau, ce qui constitue un obstacle supplémentaire sur le marché du travail. L'absence de certification envoie un mauvais signal sur le marché du travail (Spence, 1973) dans la mesure où les employeurs se basent sur les diplômes pour mesurer la qualité des candidats. L'enquête de suivi professionnel (République togolaise, 2013b) révèle que les taux d'échec sont très élevés pour les diplômés du 2e cycle technique lorsqu'ils s'engagent dans des études supérieures dans le public. Ce n'est pas le cas pour ceux qui s'orientent vers des formations du supérieur dans le secteur privé. Sur le marché du travail, les gains associés à l'obtention d'un diplôme, en termes notamment de probabilité de trouver un emploi peuvent être supérieurs à ceux associés à l'acquisition de compétences, de sorte qu'une formation de meilleure qualité mais incomplète sera moins valorisée qu'une formation de moindre qualité mais complète.

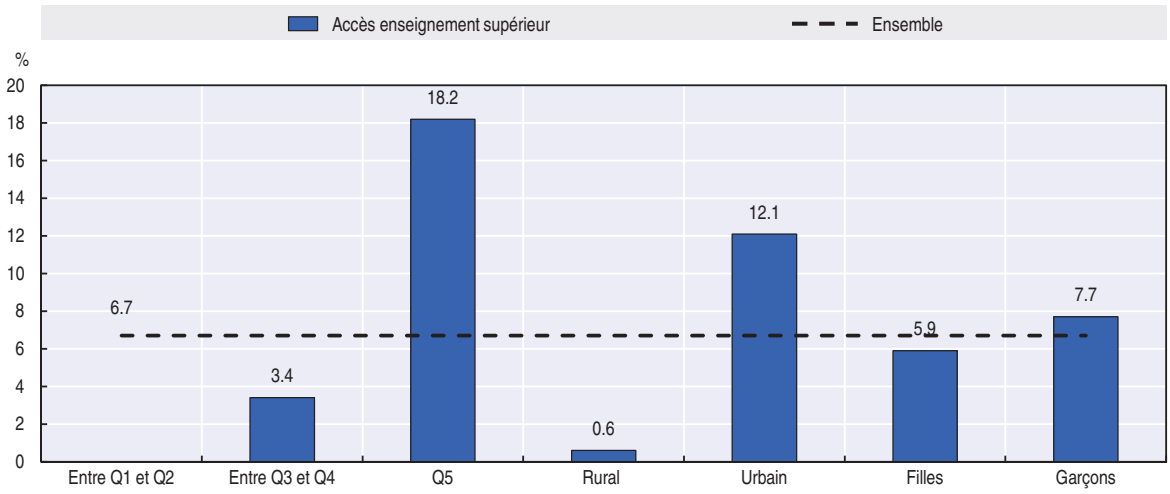
Le supérieur, réceptacle des inégalités qui se forment au cours de la scolarité, présente de fortes inégalités en termes d'accès et de réussite

L'enseignement supérieur bénéficie quasi exclusivement à la population la plus aisée du Togo. En 2005, les ménages dont les revenus se situent au 2e quintile (Q2), soit le revenu au-dessous duquel se situent les 40 % les plus pauvres, étaient totalement exclus de l'enseignement supérieur, et seuls 3.4 % des ménages dont les revenus se situent entre

le 2e et le 4e quintile (Q2 et Q4), soit le revenu au-dessus duquel se situent les 20 % les plus riches, avaient accès à l'enseignement supérieur (graphique 2.12). En revanche, le taux d'accès grimpe à 18.2 % pour les 20 % les plus riches (5e quintile, Q5). L'enseignement technique et la formation professionnelle sont également caractérisés par de fortes inégalités. Près de 60 % des apprenants sont issus de 20 % des familles les plus riches, et seulement 3 % proviennent des 20 % des familles les plus pauvres.

Ces inégalités sont renforcées sur le plan géographique. Les populations rurales n'accèdent que marginalement (0.6 %) à l'enseignement supérieur par rapport aux populations urbaines (12.1 %). Cette différence reflète une disparité de richesse entre les habitants des zones rurales et ceux des zones urbaines (graphique 2.12). Elle est également due au fait que les institutions d'enseignement supérieur étant situées dans les zones urbaines, les étudiants doivent s'y installer pour suivre des études. De ce fait, les inégalités entre zones urbaines et rurales ne doivent pas être minimisées. Tout d'abord parce qu'elles prennent racine bien avant l'accès au supérieur. Dès l'école primaire, seuls 60 % des élèves des campagnes terminent le cycle, contre 84 % en ville. Le différentiel ne cesse d'augmenter à mesure que l'on considère des niveaux d'éducation plus élevés. Les coûts associés à l'installation d'un étudiant dans une zone qui dispose d'un établissement du supérieur ne sont pas négligeables et privent probablement une grande partie de la population de cette opportunité. On observe ainsi de fortes disparités sur le plan régional. Par exemple, la région de Lomé concentre la plupart des diplômés du supérieur, où ils représentent 8.1 % de la population active (15-65 ans). La proportion de diplômés est également importante dans la région maritime (3.8 %) et, dans une moindre mesure, à Kara (2.6 %) qui bénéficie de la présence d'une université. En revanche, les régions centrale, plateaux et savanes n'en comptent que très peu. Ces écarts reflètent l'inégale répartition des institutions d'enseignement supérieur sur le territoire. Sur 37 établissements publics et privés recensés pour l'année académique 2009/10, 33 sont situés à Lomé et 4 à Kara. En revanche, il n'existe aucun établissement d'enseignement supérieur dans les villes importantes comme Sokodé, dans la région centrale, ou Kpalimé et Atakpamé, dans la région des plateaux.

Graphique 2.12. **Taux d'accès à l'enseignement supérieur au Togo (%), par quintile de revenu et genre**



Notes: Les quintiles de revenus partagent la distribution ordonnée des revenus en cinq parties égales. Ainsi, le premier quintile (Q1) est le revenu au-dessous duquel se situent 20 % des revenus, le deuxième (Q2) est le revenu au-dessous duquel se situent 40 % des revenus, etc.

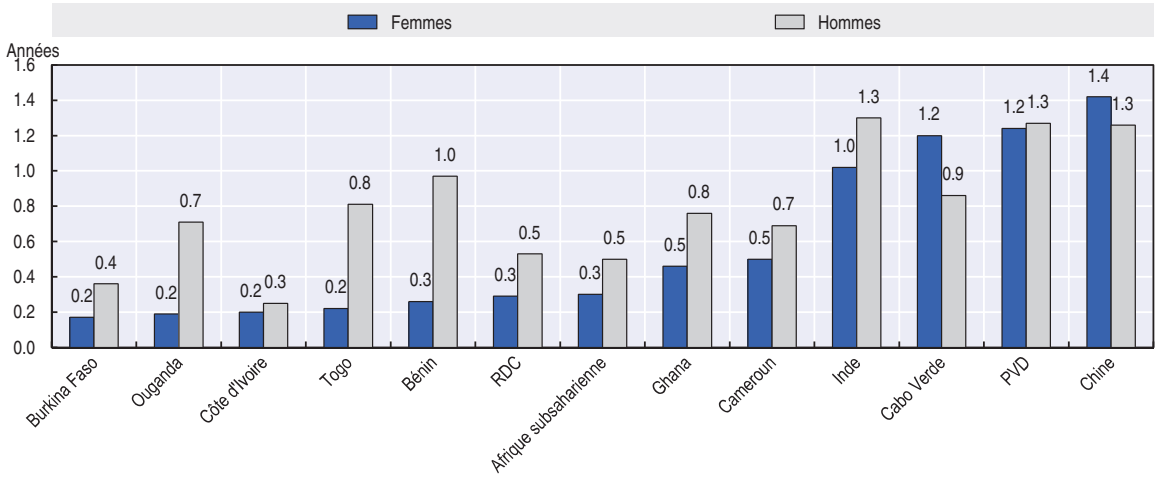
Source : République togolaise (2010), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2010-2020 : Maximiser la contribution de l'éducation au développement économique et social du pays », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/PAYS/TOGO/Fichiers%20PDF/Plan%20Sectoriel%20Education%20Togo.pdf

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409345

Les filles sont fortement sous-représentées dans l'enseignement supérieur. En 2005, seules 5.9 % d'entre elles ont accédé au supérieur, contre 7.7 % des garçons. Ces inégalités sont plus accentuées en milieu rural, où le taux d'accès au système d'enseignement supérieur des garçons issus des familles les plus aisées (6.5 %) est deux fois plus élevé que celui des filles des familles les plus aisées (3.3 %). Non seulement les femmes ont moins accès à l'enseignement supérieur, mais elles y réussissent aussi moins bien. Leur espérance de vie scolaire y est de 0.2 année, quatre fois moins que celle des hommes (0.8). Cet écart est bien moins important au Ghana, où l'espérance de vie scolaire est également de 0.8 année pour les hommes, mais atteint 0.5 année pour les femmes, comme au Cameroun (graphique 2.13). Il est quasi nul pour les pays en développement où l'espérance de vie scolaire atteint 1.2 pour les femmes et 1.3 pour les hommes. Les inégalités s'aggravent lorsque l'on considère la proportion de diplômés : en 2011, 1.1 % des femmes âgées de 15 à 65 ans étaient titulaires d'un diplôme du supérieur, contre 4.7 % des hommes.

Les inégalités d'accès sont du même ordre de grandeur dans l'ETFP. Les filles représentaient seulement 41 % des étudiants en 2011. Certaines formations sont cependant fortement polarisées en fonction du genre : les filières industrielles regroupent très peu de filles, ces dernières étant concentrées dans les filières tertiaires. Par ailleurs, 7 % des enseignants seulement sont des femmes. Cette situation risque d'amplifier les différences entre filles et garçons en termes de réussite, mais également d'accentuer les différences de comportement concernant le choix des études.

Graphique 2.13. **Espérance de vie scolaire dans le supérieur (années), par genre**



Notes : Les données correspondent à l'année 2012, sauf pour le Cameroun, le Bénin et l'Ouganda, pour lesquelles elles correspondent à l'année 2011. RDC fait référence à République démocratique du Congo.

Sources: Unesco (2014), Indicateurs du développement dans le monde : Taux bruts de scolarisation. BIT (2014), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République Togolaise », Elder et Siaka Koné, *Work4Youth Série de publication n°5*, , www.ilo.org/.

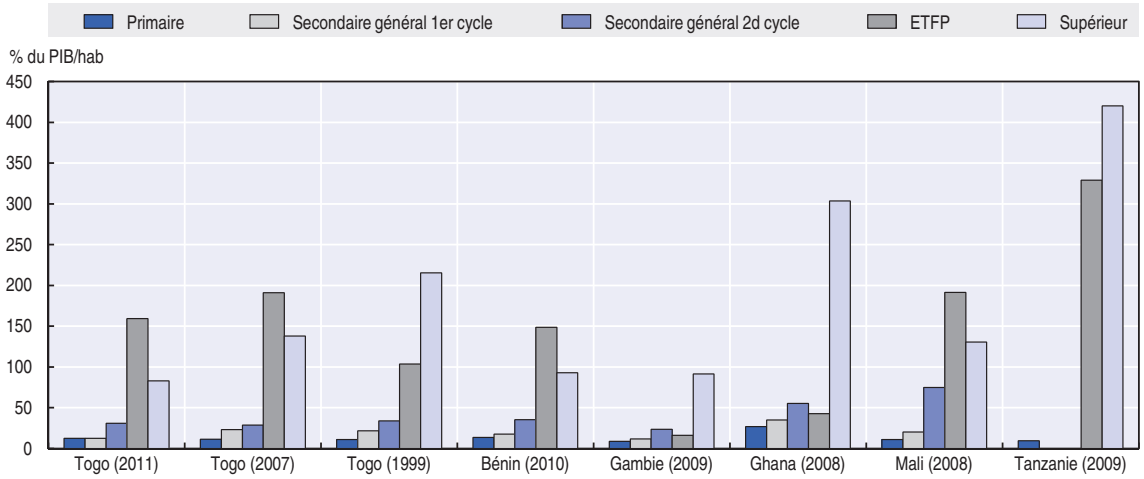
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409359

De mauvaises conditions d'enseignement pour les élèves du supérieur

Les moyens consentis pour l'enseignement supérieur sont insuffisants, bien qu'ils soient supérieurs aux autres niveaux scolaires. Entre 1999 et 2007, le coût unitaire d'un étudiant du supérieur est passé de 215 % à 83 % du PIB par habitant (graphique 2.14). Cette évolution montre que la forte hausse des effectifs n'a pas été accompagnée par une hausse correspondante des moyens alloués à l'enseignement supérieur. Au Ghana, le coût de l'enseignement supérieur par étudiant est trois fois plus élevé qu'au Togo, le coût unitaire d'un étudiant du supérieur atteignant 300 % du PIB par habitant, tandis qu'il

est quatre fois plus important en Tanzanie. Dans l'ETFP, le coût unitaire d'un étudiant togolais a légèrement baissé entre 2007 et 2011, mais il atteint tout de même 150 % du PIB par habitant en 2011, soit plus de deux fois plus que pour un étudiant de l'enseignement supérieur, et bien plus qu'au Ghana. Cependant, les moyens alloués à l'ETFP témoignent d'un engagement réel en faveur de la mise en œuvre du plan sectoriel d'éducation (PSE) qui place le développement de l'ETFP au cœur de sa stratégie.

Graphique 2.14. **Coût unitaire de scolarisation dans l'enseignement public (% du PIB/hab.), par niveau d'enseignement**



Source : République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409369

Par conséquent, les conditions d'enseignement se sont fortement dégradées dans le public. La hausse massive du nombre d'étudiants dans les institutions d'enseignement supérieur n'a été suivie ni du recrutement adapté de professeurs, ni de l'amélioration nécessaire des capacités d'accueil (République togolaise, 2014). Ainsi, le nombre moyen d'étudiants par enseignant est passé de 60 en 2007 à 90 en 2012. En ce qui concerne les infrastructures, les deux universités publiques accueillent environ quatre fois plus d'étudiants qu'elles ne disposent de places assises. La situation est particulièrement préoccupante à l'université de Kara où trois des quatre facultés utilisent les locaux de l'École normale des instituteurs (ENI). À cela viennent s'ajouter la vétusté des locaux et le manque de matériel indispensable à un fonctionnement normal des enseignements pratiques et de la recherche fondamentale. L'enseignement universitaire public regroupe plus de 90 % des étudiants, si bien que la grande majorité des étudiants sont concernés par cet environnement d'étude défavorable. Les difficultés de recrutement posent des problèmes au-delà de l'encadrement et constituent une source d'incertitude quant à la pérennité de l'offre de formation. Les modifications d'une année à l'autre des cours offerts et, par conséquent, du contenu des formations proposées par les universités, peuvent perturber les choix d'études des étudiants et empêcher l'identification claire des différents cursus.

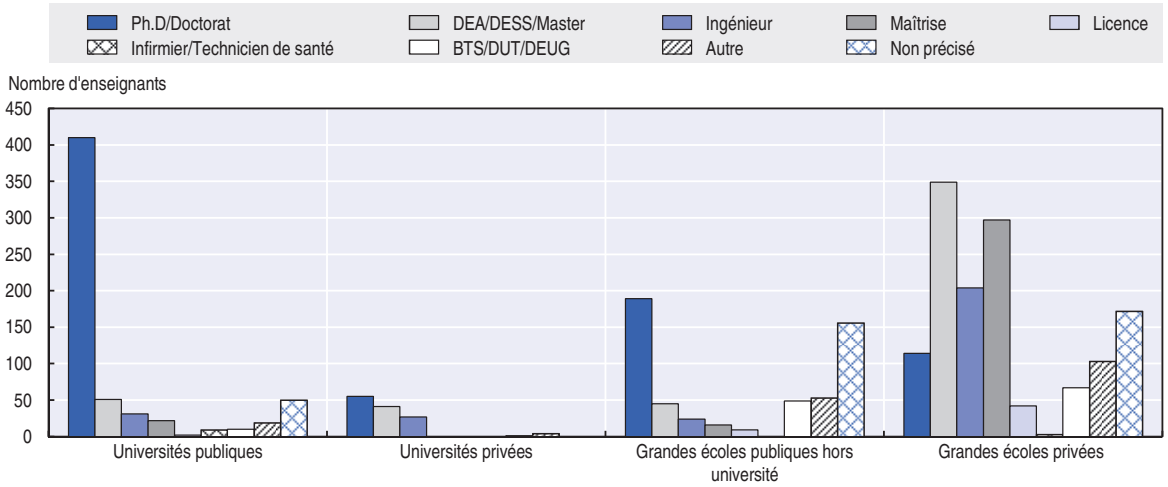
Des disparités existent dans l'enseignement universitaire public. L'université de Kara rencontre des difficultés d'encadrement en raison de sa localisation dans le nord du pays. Elle peine à trouver des professeurs et repose en grande partie sur les enseignants de l'université de Lomé, qui acceptent des missions d'enseignement à Kara. En dépit du manque d'enseignants dans le secteur public, le niveau de formation exigé pour enseigner reste élevé et limite le nombre de candidats. Le manque d'enseignants est plus

problématique dans certaines filières, telles que le droit, le commerce et l'administration ou les lettres, par rapport aux filières telles que les sciences de la vie et les sciences physiques, qui attirent peu d'étudiants.

Rééquilibrer l'offre de formation à travers l'embauche de professeurs dans les filières peu développées est une tâche difficile car les déséquilibres s'autoalimentent. En effet, il est d'autant plus difficile de former des enseignants dans un domaine vers lequel peu d'étudiants s'orientent. Une manière de briser ce cercle vicieux est d'avoir recours à des professeurs étrangers. Or, l'université publique n'en compte qu'une poignée et ils ne représentent que 2 % des enseignants dans les grandes écoles publiques.

Le secteur privé formel a recours à un grand nombre d'enseignants contractuels. La plupart des enseignants des universités et grandes écoles privées sont contractuels et enseignent à temps partiel. Ceci empêche d'effectuer une comparaison pertinente des taux d'encadrement dans le public et le privé. On comptait 1 360 enseignants pour 5 300 étudiants dans les grandes écoles privées en 2009/10. Dans les universités publiques, 30 % des enseignants sont contractuels et 12 % sont vacataires mais travaillent en général à plein temps. Le recours aux contractuels soulève la question de la qualité de l'encadrement. Plus de deux tiers des enseignants de l'université publique sont titulaires d'un doctorat (graphique 2.15). Ce n'est pas le cas dans les grandes écoles privées dont 40 % des enseignants sont titulaires d'un master (bac+5), mais où 20 % d'entre eux ne détiennent qu'une maîtrise (bac+4). En ce qui concerne les places assises, les institutions privées garantissent de bonnes conditions d'enseignement, de même que les grandes écoles publiques.

Graphique 2.15. **Répartition des enseignants dans l'enseignent supérieur du Togo en 2009/10 selon le type de diplôme (nombre d'enseignants), par type d'établissement**



Note : Les diplômes de master, d'études approfondies (DEA), d'études supérieures spécialisées (DESS) et d'ingénieur s'obtiennent après cinq années d'études supérieures, tandis qu'une maîtrise s'obtient après quatre années d'études supérieures, une licence et un brevet de technicien supérieur (BTS) après trois années d'études supérieures et les diplômes d'études universitaires générales (DEUG) et universitaire de technologie (DUT) s'obtiennent après deux années d'études supérieures.

Sources : République togolaise (2011), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2007-2008 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; République togolaise (2012), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2008-2009 – Togo » ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; République togolaise (2013), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo, génération 2008 », Secrétariat Technique Permanent pour le pilotage du PSE, www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409379

Aucune information ne permet de documenter la qualité de l'enseignement privé non reconnu par l'État. Des témoignages indiquent qu'un secteur éducatif informel semble s'être développé de manière significative et offre des formations (essentiellement techniques et professionnelles) à destination des diplômés du baccalauréat ou des étudiants ayant fréquenté le lycée. La nature informelle de cette activité ne permet pas de se faire une idée claire de son ampleur, du type de formations proposées ou de leur qualité. S'il était avéré, le développement d'un tel secteur signifierait que l'enseignement formel ne répond plus aux attentes d'une partie de la population. L'absence de suivi statistique de ces institutions constitue un manque d'information à combler pour favoriser un pilotage cohérent de la politique éducative au Togo.

Les étudiants se trouvent eux-mêmes dans des conditions socio-économiques précaires qui peuvent entraver l'apprentissage et l'acquisition des compétences. Ils sont relativement âgés (en partie du fait des forts taux de redoublement en amont) et sont donc plus susceptibles d'être mariés et d'avoir des enfants. Cette situation peut leur être défavorable, en particulier pour les femmes, et peut conduire à l'abandon des études. Par ailleurs, un nombre important d'étudiants travaillent, ce qui ne facilite pas la poursuite d'études dans de bonnes conditions.

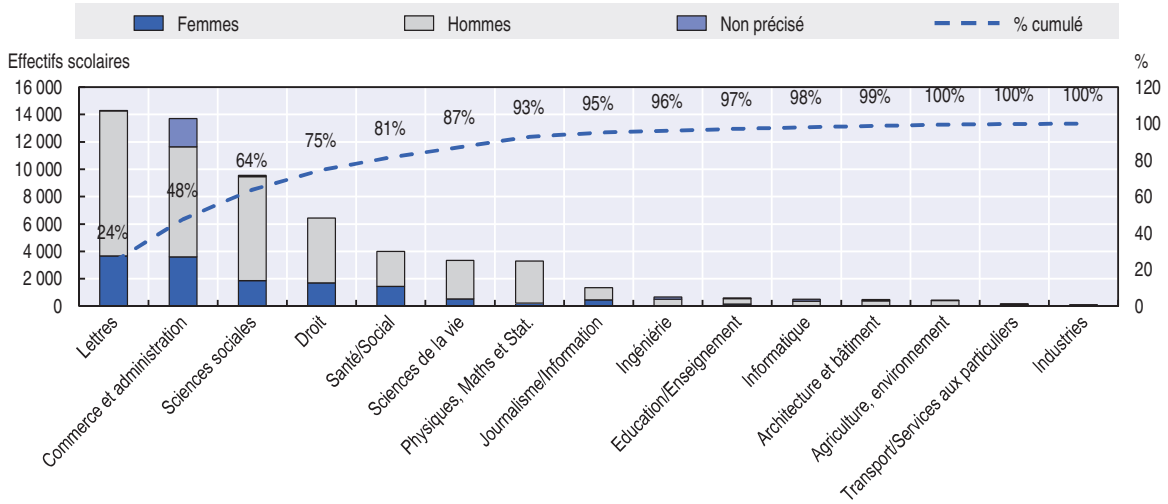
Des liens insuffisants avec le marché du travail

Malgré une offre de formation diversifiée, la répartition des étudiants entre filières est déséquilibrée

L'offre de formation est très riche au Togo, où l'ensemble des disciplines sont proposées au sein des universités publiques. Ainsi, l'université de Lomé propose des licences académiques dans la plupart des matières courantes (maths, physique, lettres, langues, économie, gestion, etc.), mais aussi des formations d'ingénieur et un large éventail de formations professionnelles variées (mécanique, informatique, agronomie, gestion, communication, etc.). Les institutions privées formelles complètent l'offre au niveau du supérieur en proposant des filières académiques, mais surtout des formations techniques orientées vers l'audit, la gestion et la communication. Ces formations préparent aux différents brevets de technicien supérieur (BTS). Par ailleurs, diverses institutions informelles et mal identifiées proposent des formations techniques tournées vers l'artisanat, la manufacture ou la mécanique et l'électronique. Ces formations ne sont pas destinées à des étudiants du supérieur.

La distribution des étudiants au sein des différentes filières est très déséquilibrée. Les quatre domaines d'études les plus fréquentés en 2009/10 sont les lettres ; le commerce et l'administration ; les sciences sociales ; et le droit (graphique 2.16). Ces filières académiques non-scientifiques regroupent à elles seules environ 75 % des étudiants du supérieur. Les formations en santé, sciences de la vie et les matières scientifiques académiques (physique, mathématiques et statistiques) ne regroupent que 18 % des étudiants. Les formations techniques ou plus appliquées ne rassemblent que 4 % des effectifs (République togolaise, 2013a). Dans l'enseignement supérieur, les femmes sont essentiellement présentes dans les sciences humaines et la santé, et sont pratiquement absentes des formations techniques.

Graphique 2.16. **Répartition des étudiants dans les domaines d'étude de l'enseignement supérieur du Togo en 2009/10 (nombre d'étudiants), par genre**

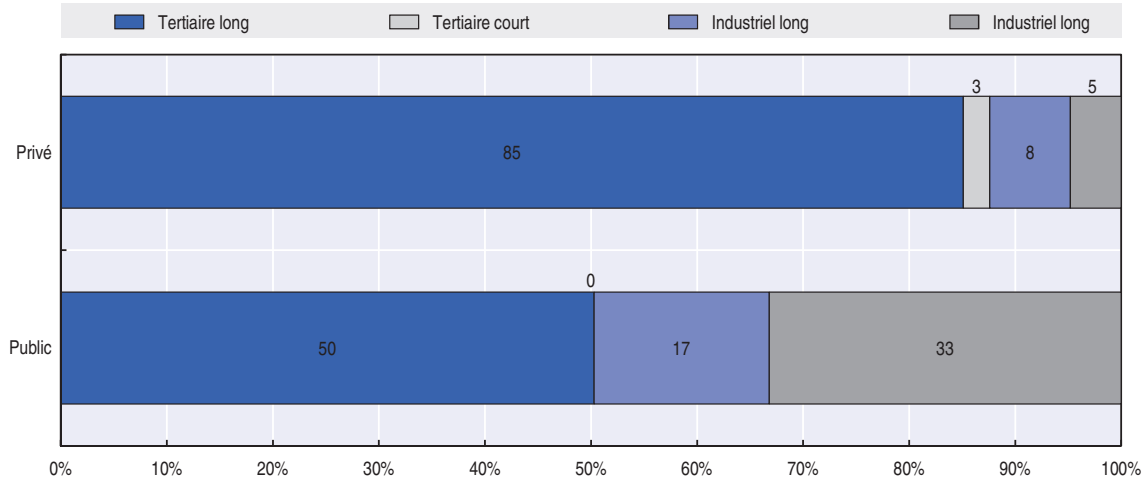


Sources : République togolaise (2011b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2007-2008 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; République togolaise (2012), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2008-2009 – Togo » ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; République togolaise (2013a), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo, génération 2008 », Secrétariat Technique Permanent pour le pilotage du PSE, www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409387

L'offre de formation au sein de l'ETFP présente également un important déséquilibre en faveur des formations du secteur tertiaire. Environ 75 % des apprenants de l'ETFP ont opté pour une formation tertiaire. La polarisation des effectifs est plus forte dans le privé, où 85 % des étudiants suivent une formation tertiaire, que dans le public où cela concerne seulement la moitié des effectifs (graphique 2.17). Dans l'ETFP les femmes sont exclusivement regroupées dans les formations du tertiaire. Le secteur public garantit une certaine diversité de l'offre de formation technique et professionnelle en proposant des formations industrielles courtes à 17 % des étudiants et longues à 33 % d'entre eux. Les filières de BTS, diplôme de référence des formations techniques du supérieur, choisies par les étudiants corroborent également ce constat. Les trois quarts des étudiants de l'ETFP se présentent à un BTS dans la filière commerce et administration (classification internationale type d'éducation [CITE ; ISU, 2013]) et deux tiers y obtiennent un diplôme. L'ingénierie, les techniques apparentées, l'architecture et le bâtiment ne regroupent que 13 % des diplômés, l'informatique 7 % et les transports 4 %. La diversité de filière est bien plus importante chez les hommes que chez les femmes (85 % des admises choisissent une formation dans la filière commerce et administration).

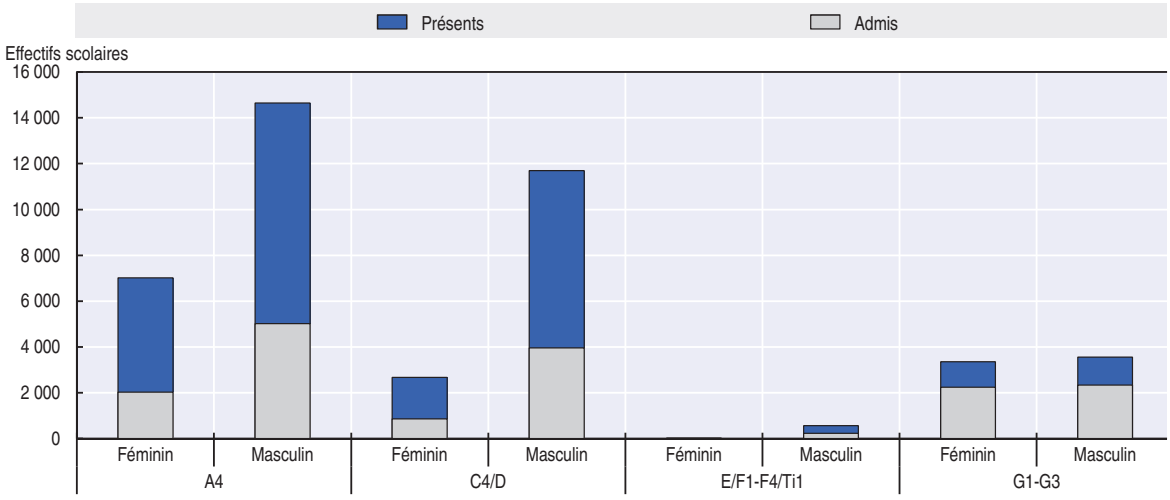
Graphique 2.17. **Répartition des étudiants dans les domaines d'étude de l'ETFP du Togo en 2009 (%), par type d'établissement**



Source : République togolaise (2013b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2009-2010 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409397

Ces déséquilibres dans l'enseignement supérieur prennent leurs sources en amont, comme l'indiquent les résultats au baccalauréat. En 2010, sur un total de 43 250 candidats, 50 % présentaient le baccalauréat dans la série Philosophie et lettres (A4) ; 33 % dans les séries scientifiques générales [mathématiques et sciences physiques, (C4) et mathématiques et sciences de la nature (D)] ; 16 % dans des séries techniques administratives (G1) ; de gestion (G2) ou commerciales (G3) ; et 1 % des candidats présentaient un baccalauréat technique ouvert sur l'industrie (mathématiques et techniques [E], mécanique [F1], électronique [F2], électrotechnique [F3] et génie civil [F4]) ou professionnel (chaudronnerie [Ti/1]) (graphique 2.18). Les taux d'échec ne sont pas uniformes et rééquilibrent la répartition des diplômés en faveur des filières de gestion (G1-G3) qui représentent 27 % des diplômés, contre 29 % pour les diplômés des épreuves générales scientifiques et 42 % pour les diplômés des épreuves générales littéraires. On retrouve une répartition qui s'approche de celle des étudiants dans l'enseignement supérieur.

Graphique 2.18. **Résultats du baccalauréat au Togo en 2010 (effectifs scolaires), par série et genre**



Sources : République togolaise (2011b, 2012, 2013a).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409404

Encadré 2.4. **Exemple d'exercice: obstacles et ressources pour le doyen d'une faculté**

DOYEN

Exercice du séminaire de lancement : Il a été demandé aux participants du séminaire de se mettre dans la peau d'un(e) doyen(ne) d'une université publique cherchant à faciliter la navigation des étudiants dans l'offre de formation au Togo. Les participants ont répondu aux questions ci-dessous.

Je suis un(e) doyen(ne) d'une université publique. Je voudrais réformer les programmes pour être au plus proche des besoins du marché du travail.

- De quelles ressources dispose le doyen pour réformer les programmes d'étude et ainsi être au plus proche des besoins du marché du travail ?
- Quels sont les obstacles qui empêchent ce doyen de réformer les programmes ?

Réponses du séminaire

Ressources

- Matière grise et compétences disponibles
- Partenariats avec le monde industriel
- Inventaires des besoins du marché du travail
- Disponibilité des infrastructures existantes

Obstacles

- Contraintes institutionnelles (pas le droit de modifier les programmes)
- Problème de moyens
- Personnel enseignant spécifique
- Logistique inadaptée et ressources financières

Des choix éducatifs a priori peu en adéquation avec le marché du travail

Peu d'étudiants choisissent les filières qui occupent la majorité des jeunes travailleurs. La répartition des 15-29 ans par type d'activité révèle qu'en 2012, 45 % d'entre eux travaillaient dans l'agriculture et 17 % dans l'industrie ou l'artisanat. En comparaison, ces secteurs attiraient au plus 2 % des étudiants (graphique 2.19). Cette situation contraste avec les services et le commerce, qui occupaient 26.7 % des jeunes travailleurs et attiraient la même proportion d'étudiants. Il ne faudrait en aucun cas conclure que les filières suivies par les étudiants devraient parfaitement refléter les filières dans lesquelles se répartissent les jeunes travailleurs. Les diplômés du supérieur ne représentent que 3 % de la population des 15-29 ans, et sont a priori destinés à occuper les emplois les plus qualifiés. On retrouve en effet 3 % des jeunes travailleurs dans les professions intellectuelles et scientifiques. Néanmoins, dans la perspective de moderniser les secteurs riches en emploi que sont l'agriculture, l'industrie et l'artisanat, la faible proportion d'étudiants dans ces filières constitue une contrainte.

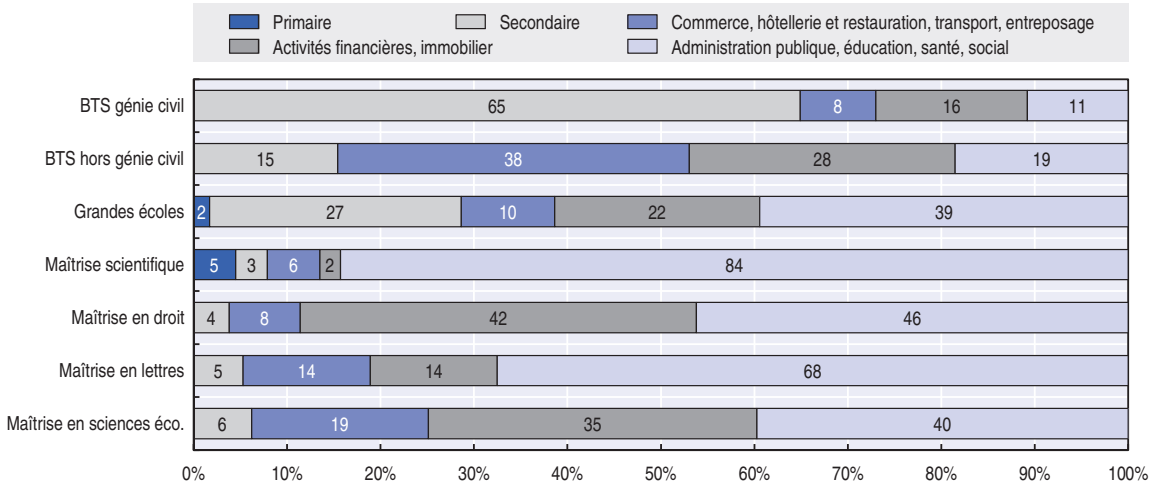
Graphique 2.19. **Répartition des 15-29 ans dans les domaines d'activité au Togo en 2012**

Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409414

L'enseignement et le secteur public constituent les débouchés principaux de la plupart des diplômés des filières générales. Ce constat est particulièrement marquant pour les titulaires de maîtrises purement académiques, telles que les lettres et les sciences fondamentales. Plus de deux tiers des titulaires d'une maîtrise de lettres rejoignent le secteur public : 37.5 % enseignent, 24 % travaillent dans les services sociaux et 5 % s'engagent dans l'administration publique (graphique 2.20). C'est encore plus marquant pour les diplômés en sciences, dont 77.5 % rejoignent le secteur de l'éducation et 5 % celui des services sociaux. Ces secteurs constituent aussi un débouché essentiel des diplômés en sciences économiques, droit et des grandes écoles, bien qu'ils obtiennent une part plus importante de leur premier emploi dans les activités financières et l'immobilier (droit et sciences économiques) ainsi que dans l'enseignement secondaire (grandes écoles). Compte tenu des contraintes financières du Togo et de la taille de secteur public déjà en place, ce dernier ne pourra pas continuer à absorber aussi massivement les diplômés de filières qui représentent 75% des effectifs d'étudiants du supérieur.

Graphique 2.20. **Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur togolais en 2008, par branche d'activité du premier emploi (%)**



Source : République togolaise (2013b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2009-2010 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409421

Une part non négligeable des étudiants trouvent un premier emploi dans un domaine relativement éloigné de leurs qualifications. Ce constat est particulièrement juste en ce qui concerne les diplômés de lettres, dont 5 % travaillent dans l'enseignement secondaire ; 14 % dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration ou les transports ; et 14 % dans les activités financières ou l'immobilier. Le constat est similaire pour les diplômés de sciences économiques, dont 6 % travaillent dans le secondaire et 10 % dans les services de transport. Si les compétences acquises durant les études sont en partie valorisées dans ces activités, il n'en demeure pas moins que l'importante proportion d'étudiants qui se retrouvent dans cette situation constitue un gâchis du point de vue de l'allocation des ressources éducatives (de la part du Togo, mais également des étudiants), et qu'il faut l'attribuer en partie aux effectifs pléthoriques de ces deux types de formation. Il est plus difficile de faire le même constat pour les diplômés en droit dont les acquis peuvent potentiellement s'utiliser de manière plus transversale.

Les choix éducatifs ne se limitent pas à l'obtention d'un diplôme, la cohérence du parcours de formation compte pour trouver un emploi. Bien que peu d'informations soient disponibles sur le parcours éducatif des étudiants, les choix des diplômés du baccalauréat technique en 2008 permettent d'illustrer les problèmes de cohérence dans le parcours de formation des jeunes. Environ trois quarts des étudiants titulaires d'un bac technique ont décidé de poursuivre leurs études, ce qui remet en question la finalité de ce bac, supposé conduire à l'emploi, souligne l'enquête de suivi professionnel (République togolaise, 2013b). Les étudiants titulaires du baccalauréat technique en 2008 ont décidé, pour 20 % d'entre eux, d'intégrer la faculté de lettres, les autres s'orientant en grande majorité vers la gestion (ce qui est cohérent, compte tenu de la prépondérance des candidats en gestion au niveau du baccalauréat technique). Ces choix illustrent le manque de connaissances des exigences du marché du travail de la part des étudiants.

L'évolution récente dans les choix d'orientation ne semble pas correspondre aux opportunités de développement dans les secteurs à fort potentiel de croissance. On observe une augmentation importante des études en journalisme et information, aux dépens des lettres. Le nombre de candidats au bac augmente, mais la proportion des candidats dans les différentes filières est stable entre 2008 et 2010. En revanche, la part des admis dans les filières scientifiques a fortement augmenté en 2009, pour atteindre 40 % avant de revenir à un niveau de 29 % en 2010, plus proche du niveau de 2008 (25 %). Cette augmentation s'est faite au détriment des filières techniques liées au commerce ou à l'administration, dont la part dans les admis a baissé de moitié en 2009 (15 %), avant de revenir au niveau de 2008 en 2010. Les causes de cette évolution ne sont pas claires. Une volonté de contrôler les flux selon les filières et de jouer sur les taux de réussite au bac peut s'avérer préjudiciable car elle augmente l'incertitude quant aux chances de réussite des étudiants, ce qui ne les incite pas à poursuivre leurs études.

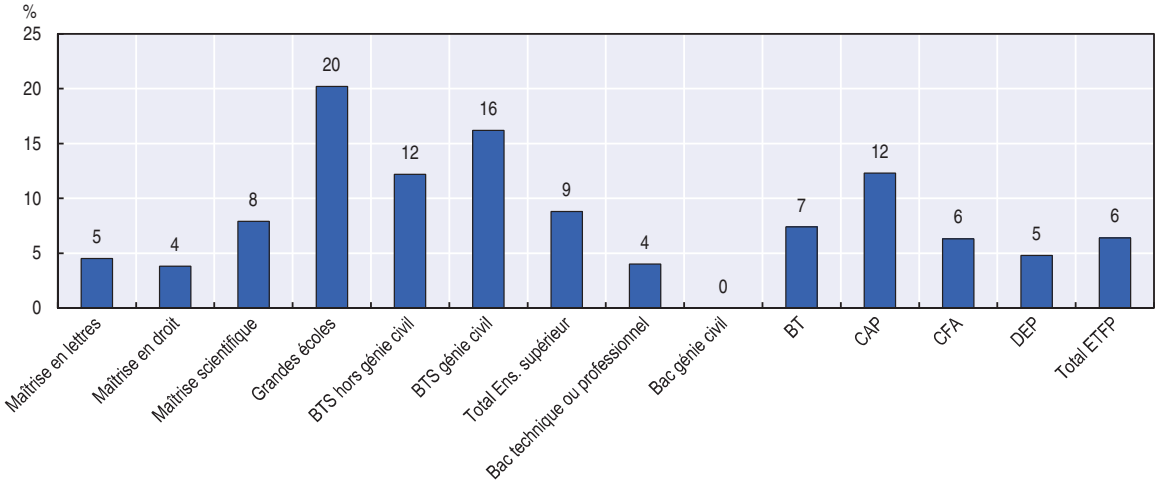
L'absence d'aide à l'orientation des étudiants est d'autant plus problématique que les besoins de l'économie togolaise évoluent rapidement. L'évolution de l'offre de formation de l'enseignement public doit être communiquée et expliquée aux étudiants. L'offre de formation du secteur privé doit également être clarifiée ; une veille continue sur l'évolution du secteur sera nécessaire. Par ailleurs, l'offre de formation du secteur public doit s'articuler avec celle du secteur privé.

Peu d'étudiants ont recours à l'apprentissage, aux formations et aux stages en entreprises

Dans les filières générales de l'enseignement supérieur, le manque d'opportunités de stages nuit à l'insertion sur le marché du travail. La proportion d'étudiants ayant trouvé leur premier emploi après un stage est seulement de l'ordre de 5 % pour les diplômés de sciences humaines et sociales, lettres ou droit et atteint au plus 8 % pour les titulaires

d'une maîtrise scientifique (graphique 2.21). L'accès au stage reste ainsi l'apanage d'une minorité de diplômés de l'enseignement supérieur public au Togo. L'absence de structure d'accompagnement des étudiants dans leur recherche de stage et de liens avec les employeurs (publics ou privés) semble donc préjudiciable aux étudiants des institutions publiques. La proportion de diplômés passés par un stage pour trouver leur premier emploi atteint 20 % pour les étudiants issus des grandes écoles, 16 % pour les titulaires de BTS génie civil et 12 % pour les titulaires d'un BTS hors génie civil. L'accès au stage ne semble pas dépendre de la formation des étudiants. En effet, la proportion de stagiaires diplômés des filières professionnelles est la même que celle des diplômés de maîtrise des universités.

Graphique 2.21. **Part des diplômés de l'enseignement supérieur du Togo en 2008 ayant obtenu leur premier emploi après un stage (%), par domaine d'étude**



Notes : Le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le Certificat de fin d'apprentissage (CFA), le Bac technique ou professionnel, le brevet de technicien (BT) et le Diplôme d'études professionnelles (DEP) font partie de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP); tous les autres diplômes, y compris le Brevet de technicien supérieur (BTS) font partie de l'enseignement supérieur au Togo.

Source : République togolaise (2013b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2009-2010 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

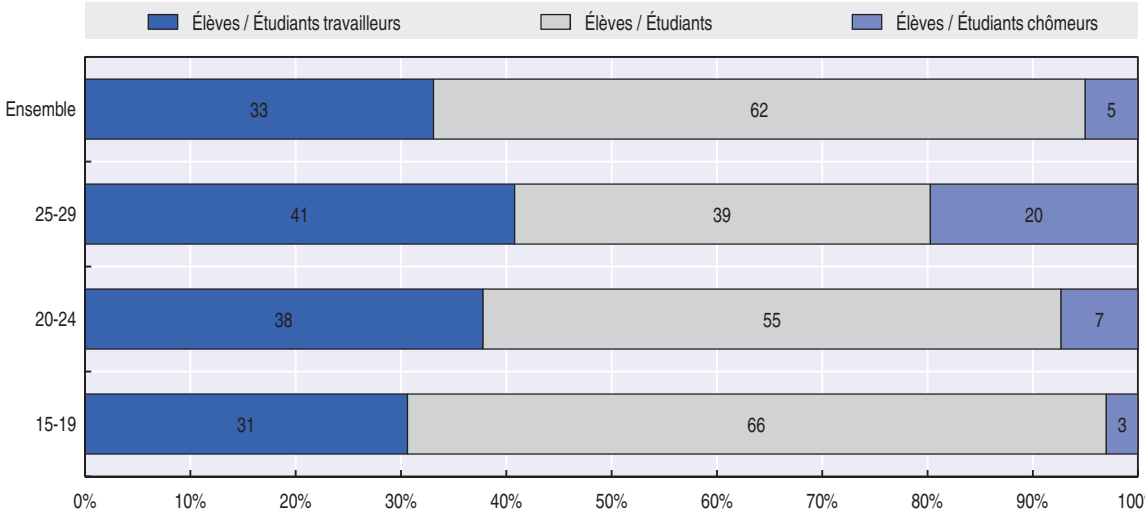
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409437

Parallèlement, les travailleurs n'ont pas (ou peu) d'opportunités pour perfectionner leur formation au sein d'institutions d'enseignement supérieur. Les liens entre ces institutions et le marché du travail peuvent également bénéficier aux travailleurs désireux de perfectionner certaines compétences ou d'en acquérir de nouvelles pour se spécialiser, voire de changer de carrière. L'offre de formations courtes et spécialisées à destination des travailleurs est très restreinte dans l'enseignement public. Elle se limite à l'activité du centre de formation continue de l'université de Lomé qui forme 240 étudiants de BTS en 2 ans dans seulement deux domaines, la gestion et comptabilité et le secrétariat de direction. La mobilisation des employeurs est également faible alors même que leur implication paraît essentielle pour développer l'offre de formation de manière appropriée, à la fois en termes de contenu mais aussi de modalités de dispense des enseignements.

Pourtant, une grande part des étudiants togolais sont en contact avec le marché du travail pendant leurs études. Les étudiants travailleurs représentent environ un tiers de la population étudiante âgée de 15 à 29 ans, et jusqu'à 38 % si l'on y ajoute les étudiants en recherche d'emploi (graphique 2.22). Le poids des étudiants travailleurs augmente avec l'âge et atteint 45 % pour les 20-24 ans et 61 % pour les 25-29 ans. Pour la majorité des

étudiants, travailler pendant les études est une contrainte plutôt qu'un choix et l'activité n'est alors pas nécessairement proche du domaine d'études. Toutefois, une grande part des étudiants acquièrent une expérience sur le marché du travail qu'ils pourront mettre à profit une fois leurs études terminées.

Graphique 2.22. **Répartition des étudiants togolais en 2012 selon leur statut vis-à-vis de l'emploi (%), par groupe d'âge**



Source : BIT (2013), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République togolaise », Siaka Koné, *Work4Youth Série de publication*, n°5.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409447

Références

BIT (2014), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République Togolaise », in Elder S. et K. Siaka Koné, *Work4Youth Série de publication n°5*, BIT, Genève, www.ilo.org/.

BIT (2013), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République togolaise », Siaka Koné K., *Work4Youth Série de publication,* n°5, BIT, Genève.

Confemen et République togolaise (2012), « Rapport PASEC (Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la Confemen) République togolaise – 2012. Améliorer la qualité de l'éducation au Togo : les facteurs de réussite », Confemen et ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation du Togo, Lomé.

Glick P. et D.E. Sahn (2010), "Early Academic Performance, Grade Repetition, and School Attainment in Senegal: A Panel Data Analysis", *The World Bank Economic Review,* Vol. 24, n° 1, p. 93-120, The International Bank for Reconstruction and Development/World Bank, Oxford University Press, Oxford, http://documents.worldbank.org/.

Gomes-Neto J. B. et E. A. Hanushek (1994), "Causes and Consequences of Grade Repetition: Evidence from Brazil", *Economic Development and Cultural Change,* vol. 43, p.117-148, University of Chicago Press, Chicago, http://hanushek.stanford.edu/.

ISU, *UIS.stat* (base de données) Institut de Statistique de l'Unesco (consulté en 2014), http://data.uis.unesco.org/Index.aspx.

ISU (2013), *Classification Internationale Type de l'Éducation : CITE 2011,* Institut de Statistique de l'Unesco, Québec, www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-fr.pdf.

République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Lomé.

République togolaise (2013a), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo, génération 2008 », Secrétariat Technique Permanent pour le pilotage du PSE, Lomé, www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

République togolaise (2013b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2009-2010 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé.

République togolaise (2012), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2008-2009 – Togo » ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé.

République togolaise (2011a), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (Quibb-2011), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale, Studio One Love, Lomé.

République togolaise (2011b), « Annuaire Statistique de l'Enseignement supérieur, année académique 2007-2008 – Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé.

République togolaise (2010), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2010-2020 : Maximiser la contribution de l'éducation au développement économique et social du pays », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Lomé, www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/PAYS/TOGO/Fichiers%20PDF/Plan%20Sectoriel%20Education%20Togo.pdf.

Rocare (2011), « Programme de petites subventions Rocare pour la recherche en éducation ; La réforme LMD à l'Université de Lomé : une évaluation à mi-parcours », Réseau ouest et centre africain de recherche en éducation, Lomé, www.rocare.org/grants/2011/tg02.pdf.

Spence, M. (1973), "Job Market Signalling", *The Quarterly Journal of Economics,* Vol. 87, n°3, p. 355-374, The MIT Press, Cambridge, www.jstor.org/stable/1882010.

Unesco (2014), *Indicateurs du développement dans le monde : Taux bruts de scolarisation,* ISU, Quebec. BIT (2014), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République Togolaise », Elder S. et K. Siaka Koné, *Work4Youth Série de publication n°5*, BIT, Genève, www.ilo.org/.

Chapitre 3

Mobiliser les compétences sur le marché du travail togolais

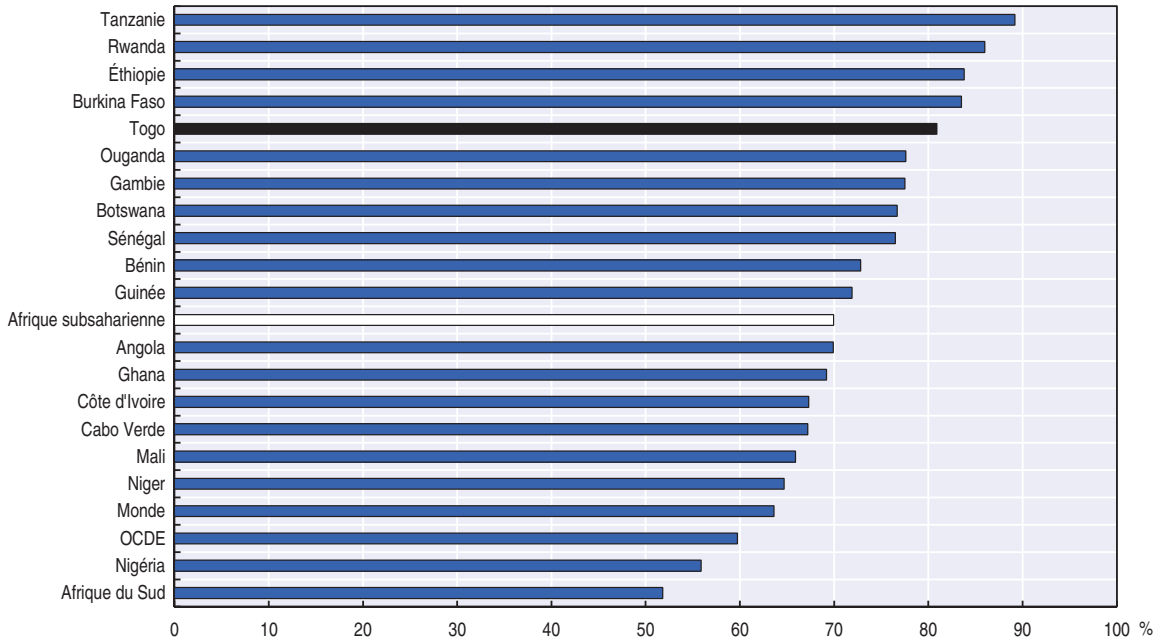
Ce chapitre présente les défis auxquels doit faire face le Togo pour mobiliser les compétences disponibles sur le marché du travail. Il examine dans quelle mesure la participation au marché du travail et le chômage constituent des contraintes majeures pour l'économie togolaise et identifie les catégories d'individus qui ne mobilisent pas suffisamment leurs compétences, notamment en ce qui concerne les diplômés du supérieur. Le chapitre questionne également l'intensité de la mobilisation des compétences en analysant l'étendue du chômage partiel et l'engagement des diplômés dans des activités de subsistances. Les difficultés que rencontrent les diplômés à trouver un premier emploi et l'instabilité de l'emploi limitent également la mobilisation des compétences sur le marché du travail, en particulier pour les diplômés des filières techniques. De plus, la fuite des cerveaux restreint la mobilisation de compétences au Togo.

Les diplômés du supérieur mobilisent peu leurs compétences

La majorité des Togolais participent activement au marché du travail

La majorité des Togolais mettent leurs compétences au service du marché du travail. Qu'ils soient en emploi ou non, les actifs sont considérés comme mobilisant leurs compétences sur le marché du travail, par opposition aux inactifs qui n'ont pas d'emploi et ne sont pas prêts à travailler. Le taux de participation des 15-24 ans atteint 75 % environ (UCW, 2013), soit deux fois plus qu'en France (37.8 %) ou en Turquie (38.2 %), mais à un niveau proche du taux observé en Islande (76.2 %). Un taux aussi élevé pour cette tranche d'âge est dû à la forte proportion d'étudiants qui conjuguent travail et études. Ces derniers représentent un tiers des 15-24 ans et un cinquième des 15-29 ans. Entre 25 et 64 ans, 95 % de la population togolaise participe au marché du travail, l'intégralité du stock de compétences est donc mise à disposition sur le marché du travail. Le taux de participation au marché du travail atteint 81 % pour les 15-64 ans. Il est bien supérieur à la moyenne des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), où 40 % de la population de cette tranche d'âge ne participe pas au marché du travail (graphique 3.1). Ce taux de participation est également élevé en comparaison avec les pays d'Afrique subsaharienne, dont 70 % de la population participe au marché du travail en moyenne, soit 10 points de pourcentage de moins qu'au Togo. Le Ghana et la Côte d'Ivoire affichent des taux de participation proches de la moyenne, tandis que des pays comme l'Ouganda ou le Burkina Faso s'apparentent davantage au Togo.

Graphique 3.1. **Taux de participation des 15-64 ans au marché du travail en 2012 (%), par pays et ensemble de pays**



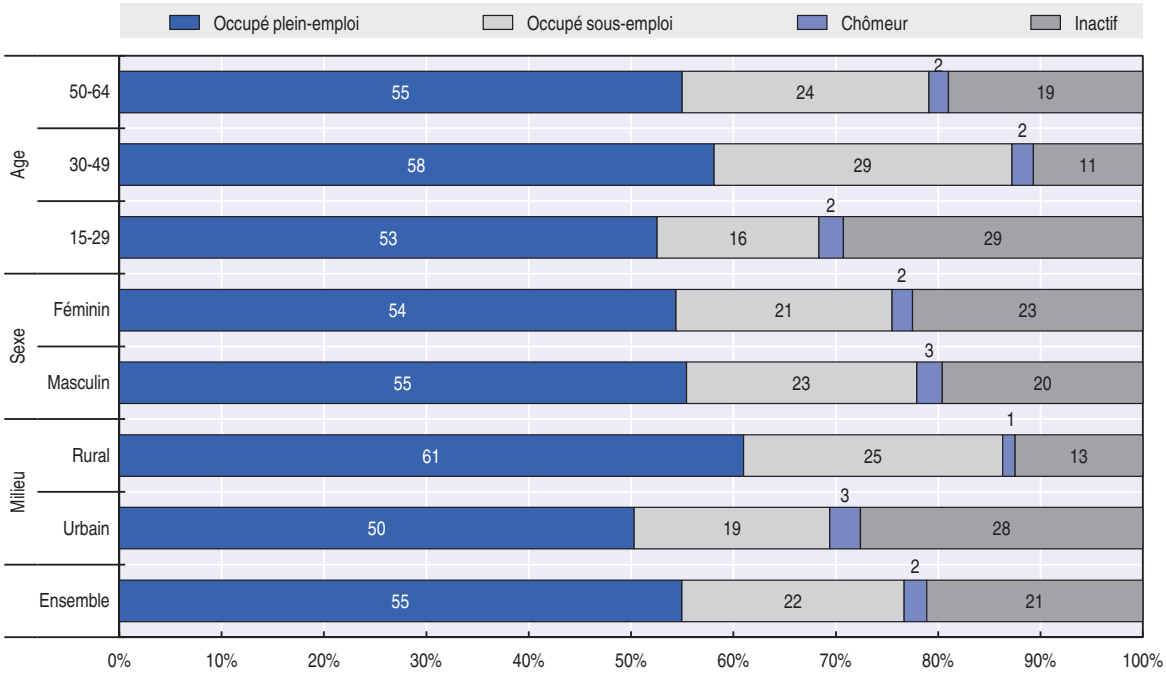
Source : Banque mondiale (2015), *Indicateurs du développement dans le monde* (base de données), http://donnees.banquemondiale.org/.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409452

Un même taux de participation au marché du travail peut recouvrir des réalités différentes car il reflète en partie la qualité du système d'enseignement d'un pays. Un taux de participation élevé peut résulter de la brièveté des parcours scolaires et d'une entrée précoce des jeunes sur le marché du travail, ou encore de ce que la plupart des

étudiants mènent en parallèle une activité professionnelle, potentiellement aux dépens de l'acquisition de connaissances. De plus, participer au marché du travail ne signifie pas que les compétences mises à disposition sont employées. Il convient donc d'étudier l'étendue du chômage dans la population. Mais la définition classique de l'activité selon le Bureau international du travail (BIT) n'est pas adaptée au contexte des pays en développement, en particulier du fait de l'importance du secteur informel et du rôle limité des agences pour l'emploi. Il n'est alors pas pertinent de distinguer une population inactive qui ne recherche pas *activement* un emploi mais serait prête à en accepter un s'il se présentait, des chômeurs qui déclarent chercher activement un emploi (voir graphique 3.6). Pour cette raison, une définition élargie[1] du chômage est généralement utilisée dans ce contexte.

Le chômage touche très peu de Togolais, la participation au marché du travail implique une activité professionnelle dans la majorité des cas. En effet, seuls 2 % des Togolais en âge de travailler sont touchés par le chômage. Quels que soient la tranche d'âge, le sexe ou le milieu de résidence considérés, le chômage concerne une faible proportion de la population : entre un peu moins de 1 % et un peu plus de 3 % (graphique 3.2). En revanche, les taux d'activité varient entre ces catégories. Si, dans l'ensemble, 20 % de la population est inactive (au sens du BIT), l'inactivité concerne environ 30 % de la population urbaine et des jeunes (15-29 ans) et seulement 10 % des populations rurales et entre 30 et 49 ans. Pour les autres catégories, le taux d'activité se rapproche de la moyenne, à savoir 20 %.

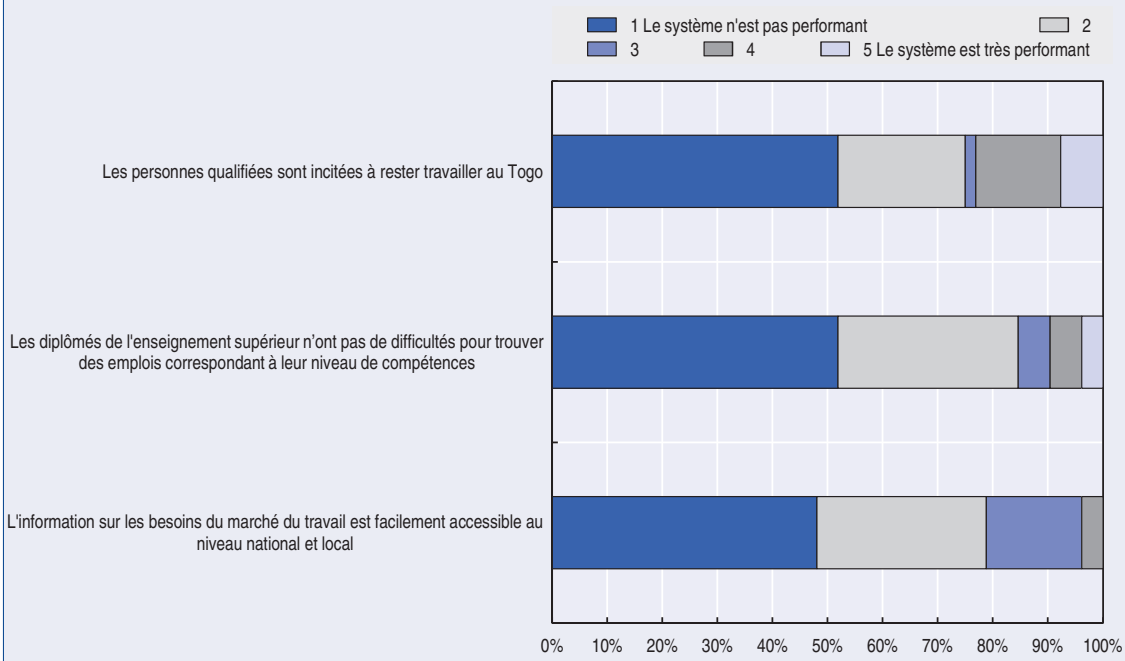
Graphique 3.2. **Répartition de la population en âge de travailler (15-64 ans) selon le statut d'occupation au Togo en 2011 (%), par tranche d'âge, genre et milieu de résidence**



Source : République togolaise (2011a).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409466

Encadré 3.1. **Mobiliser les compétences**

Graphique 3.3. **Résultats d'une consultation sur la mobilisation des compétences au Togo**



Note : Les résultats sont basés sur les réponses d'un échantillon non représentatif de 52 participants.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409472

Les participants au séminaire de lancement étaient invités à noter la performance de l'actuel système de compétences du Togo en évaluant un certain nombre de questions importantes. Un score faible indique que l'actuel système de compétences n'est pas performant sur la question indiquée, tandis qu'un score élevé indique une bonne performance.

Tout au long du séminaire, la question de la « fuite des cerveaux » a été largement débattue. Les participants ont exprimé leurs inquiétudes. Trois quarts d'entre eux trouvaient en effet qu'il y avait peu ou pas suffisamment d'incitations pour rester et travailler au Togo. Beaucoup ont exprimé le besoin de créer des politiques de retour afin d'inciter la diaspora à revenir au Togo.

Quelque 83 % des participants ont estimé, qu'au Togo, les diplômés avaient des difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs compétences. Seulement 10 % ont exprimé un avis positif sur la possibilité de trouver un emploi adéquat. Ce résultat indique qu'il est nécessaire de s'attaquer aux disparités de compétences dans le pays.

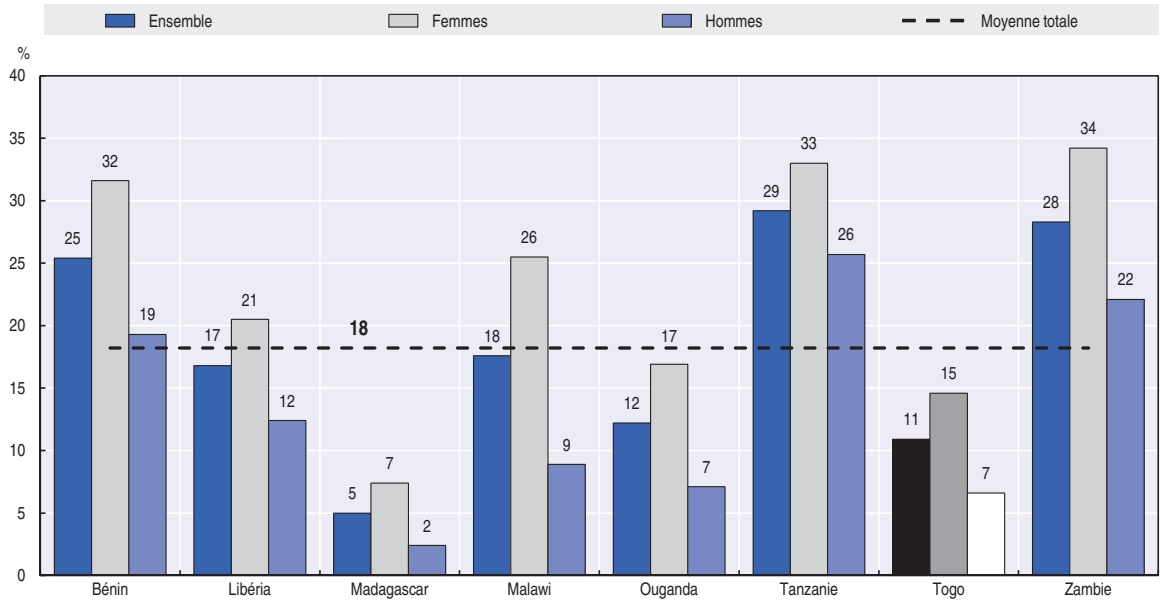
Les participants ont estimé que l'information sur les besoins du marché du travail était très faible. Pour plus des trois quarts d'entre eux, cette information semblait très difficile d'accès, personne ne la trouvait facilement disponible et seulement 4 % ont exprimé un avis positif sur l'accès à l'information sur les besoins du marché du travail.

Source : Calcul des auteurs à partir des données collectées à l'atelier de consultation, juillet.

Les comportements des 15-29 ans vis-à-vis du marché du travail sont un objet d'étude important. Leur poids démographique implique en effet qu'ils constitueront une grande part de la main-d'œuvre dans les années à venir. La raison principale de l'inactivité de cette partie de la population découle du fait qu'elle est encore en train d'étudier. L'analyse de l'activité des jeunes implique d'exclure les étudiants, car cette forme d'inactivité (en situation ni d'emploi, ni de recherche active d'emploi) ne peut être considérée comme un manque de mobilisation des compétences.

L'inactivité et le chômage concernent une faible proportion des jeunes Togolais. La forte mobilisation de compétences au Togo se vérifie également lorsqu'on exclut les étudiants et que l'on observe la proportion de 15-29 ans ni dans l'emploi, ni scolarisés ou en formation (*Not in Education, Employment or Training* [NEET]). Au Togo, ils représentaient seulement 11 % de cette tranche d'âge en 2012, alors que leur part était deux à trois fois plus élevée au Bénin (25 %), en Tanzanie (29 %) ou en Zambie (28 %). Parmi les pays étudiés dans le graphique 3.4, seuls l'Ouganda (12 %) et Madagascar (5 %) ont une proportion de NEET proche ou inférieure à celle du Togo. Dans les pays de l'OCDE, la part des NEET dans les 15-24 ans atteignait 16.8 % en 2011, ce qui n'est pas si éloigné de la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne (18.2 %) considérés ci-dessous, compte tenu du fait que les 25-29 ans sont inclus dans les estimations pour ces derniers.

Graphique 3.4. **Part des 15-29 ans en situation ni d'emploi, ni d'étude ni de formation en 2012**

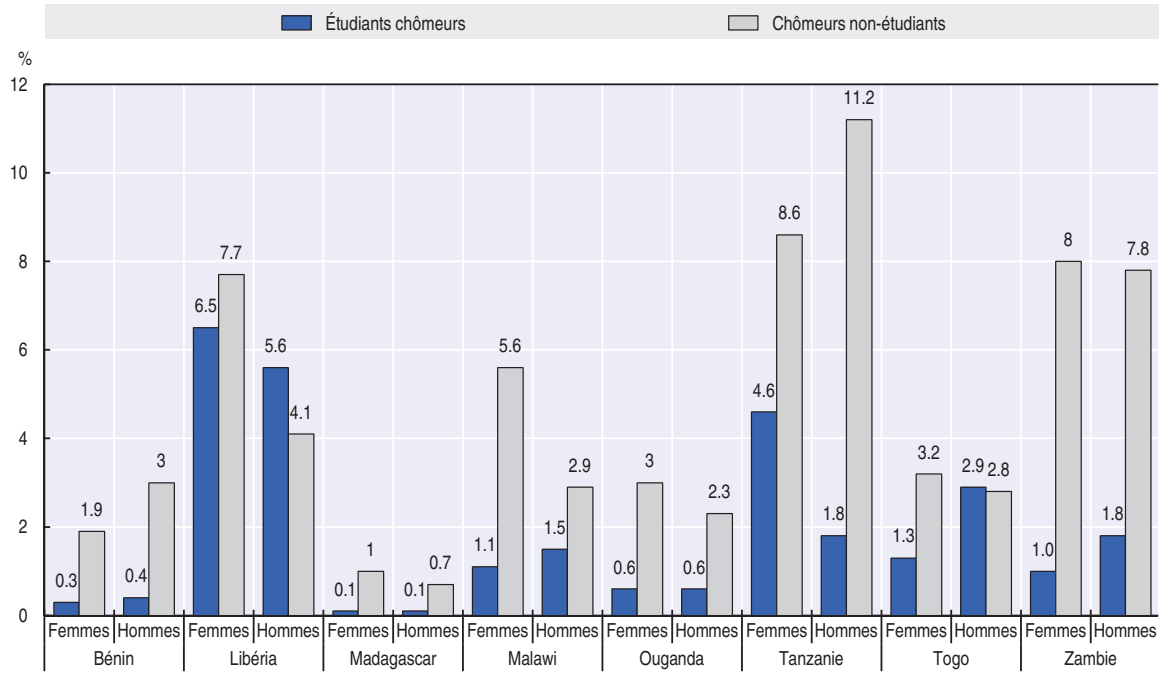


Source : BIT (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409481

Dans l'ensemble, la participation au marché du travail s'accompagne d'une activité professionnelle, mais le chômage des jeunes n'est pas négligeable. Non seulement les jeunes Togolais sont actifs sur le marché du travail, mais ils sont également très nombreux à travailler. La part des non-étudiants au chômage parmi les 15-29 ans s'élève seulement à 3 % en 2012, soit deux fois moins que le taux observé pour les 15-24 ans dans les pays de l'OCDE. Les conclusions précédentes relatives à la participation au marché du travail dans certains pays d'Afrique subsaharienne s'appliquent également au taux de chômage. Le chômage des jeunes est beaucoup plus important en Tanzanie, en Zambie et au Libéria, où il touche respectivement 10 %, 8 % et 6 % des jeunes environ, et relativement faible à Madagascar et en Ouganda (graphique 3.5). Une part importante des étudiants participe au marché du travail, il est donc logique de considérer le chômage étudiant dans des économies subsahariennes. Au Togo, les étudiants chômeurs représentent environ 2 % de la population des 15-29 ans, ce qui est considérable au regard de la part des non-étudiants chômeurs. L'ampleur de ce phénomène n'est pas aussi considérable dans les autres pays considérés (graphique 3.5), où les étudiants chômeurs représentent une part minime des chômeurs (à l'exception du Libéria).

Lorsque l'on considère la population étudiante, le chômage au sens strict (c'est-à-dire lorsque l'on ne considère que les étudiants en recherche active d'emploi) concerne 5 % des 15-29 ans au Togo. En revanche, dès lors que l'on adopte une définition assouplie du chômage – en incluant les étudiants inactifs prêts à travailler si l'occasion se présentait – la part des chômeurs (au sens large) atteint 12.6 % des 15-29 ans. Une telle proportion n'est pas négligeable, elle correspond à un taux de chômage de 16.8 % pour les 15-29 ans. Le manque d'opportunités sur le marché du travail empêche donc une part importante des jeunes de mobiliser leurs compétences dans une activité professionnelle.

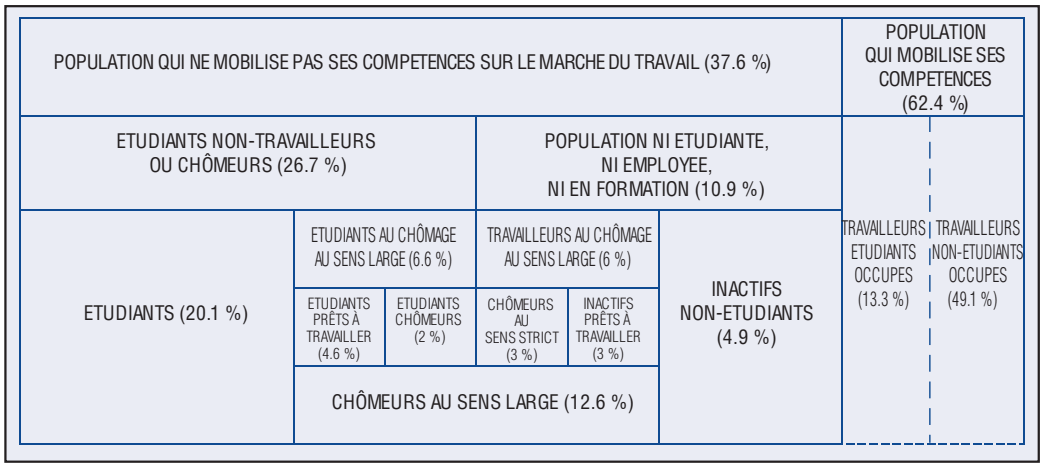
Graphique 3.5. **Part des 15-29 ans en situation de chômage en 2012, par statut scolaire et genre**



Source : BIT (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409498

La forte mobilisation des compétences sur le marché du travail constitue un avantage pour l'économie togolaise, mais elle est souvent contrainte. La quasi-inexistence de prestations sociales, réservées à une minorité d'employés du secteur formel, force la plupart des Togolais à exercer une activité professionnelle. Seuls 7 % des jeunes salariés, qui ne représentent eux-mêmes que 16 % des 15-29 ans, bénéficient de la sécurité sociale, d'une assurance maladie, d'indemnités de licenciement ou encore de pensions de retraite (BIT, 2013). Dans ce contexte, une part importante de la population doit mobiliser ses compétences « par défaut » dans des emplois « de réserve », tels que certains types de services à la personne et de commerces dans les zones urbaines, et dans l'agriculture en zone rurale. Ces deux catégories représentent 72 % de l'activité des 15-29 ans. Le concept de mobilisation des compétences sur le marché du travail ne tient pas compte de la nature de l'emploi occupé. Le chapitre 4 traite de la manière dont les compétences sont utilisées sur le marché du travail.

Graphique 3.6. **Répartition des 15-29 ans selon leur statut vis-à-vis du marché du travail au Togo en 2012 (%)**

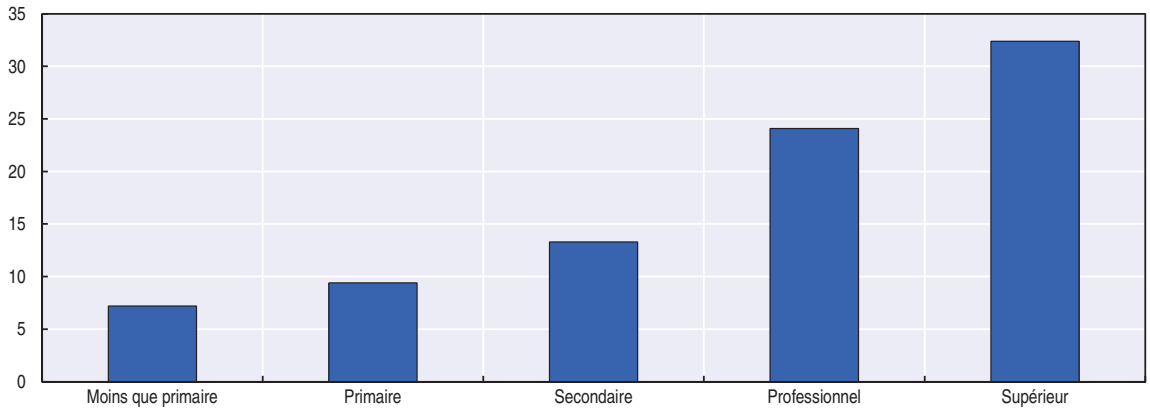


Source : BIT (2013).

Certaines catégories mobilisent peu leurs compétences

Les diplômés du supérieur ne mobilisent pas assez leurs compétences. Au Togo, le niveau d'éducation ne protège pas contre le risque de chômage. Au contraire, le taux de chômage (au sens large) des 15-29 ans augmente avec le niveau d'éducation (graphique 3.7). Il est de 9 % pour les diplômés du primaire et de 13 % pour les diplômés du secondaire. Il atteint le niveau remarquablement élevé de 32 % pour les diplômés du supérieur. Un tiers des individus les plus diplômés ne mettent pas leurs compétences au service de l'économie togolaise.

Graphique 3.7. **Taux de chômage au sens large des 15-29 ans au Togo en 2012 (%) par niveau d'étude**



Note : La définition élargie du taux de chômage inclut non seulement les individus à la recherche d'un emploi mais également les individus qui ne sont pas à la recherche d'un emploi mais seraient prêts à en accepter un s'il se présentait.

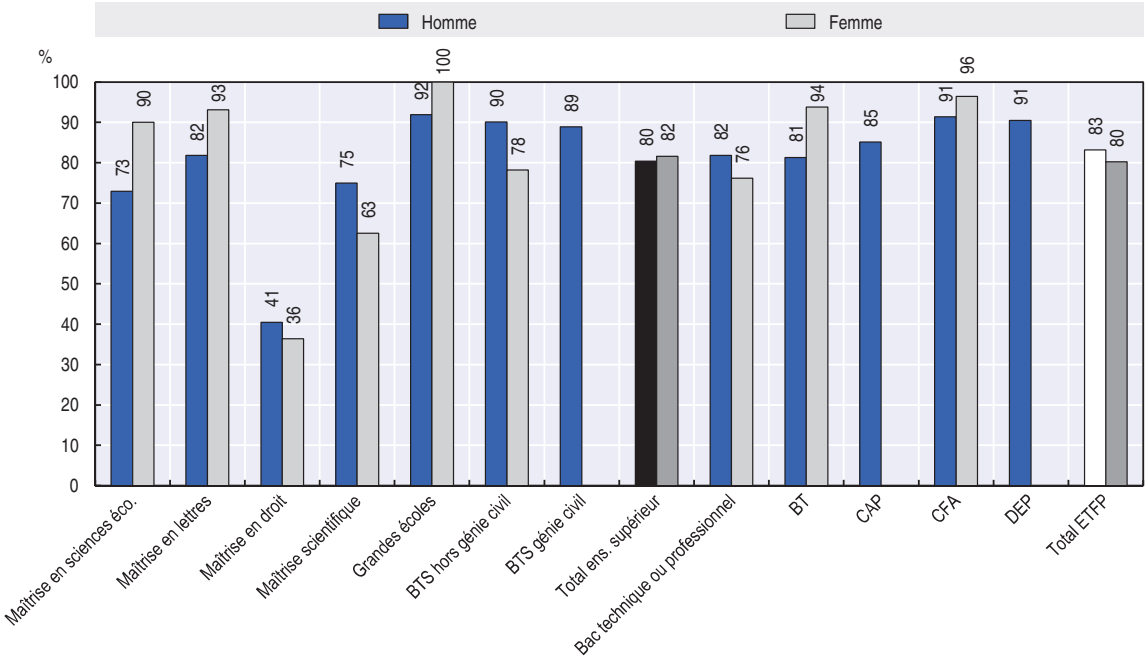
Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409502

Les diplômés du supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) entrent peu dans la vie active au regard de l'investissement dans les études. Le taux d'activité des diplômés du supérieur quatre ans après la fin de leurs études atteint environ 81 %, soit un niveau identique à celui de l'ensemble des

15-64 ans, et proche du taux d'activité des diplômés de l'ETFP (graphique 3.8). L'accès à des études de haut niveau ne favorise donc pas la participation au marché du travail au Togo. Les taux d'activité des diplômés du supérieur ou de l'ETFP sont proches, ce qui indique que le type d'études suivies par les étudiants n'influence guère leur propension à participer au marché du travail[2]. Dans l'enseignement supérieur, les hommes diplômés des filières techniques (ou appliquées) comme les grandes écoles ou les brevets de technicien supérieur (BTS) rejoignent la vie active à un taux proche de 90 %, soit 10 à 15 points de pourcentage de plus que les diplômés des filières généralistes (sciences économiques, sciences humaines, lettres, scientifiques). Les diplômés en droit font figure de cas particulier dans la mesure où seuls 40 % d'entre eux prennent part à la vie active quatre ans après l'obtention d'une maîtrise de droit. Les taux d'activité diffèrent moins selon les filières pour les femmes, dont les taux d'activité sont plus élevés que pour les hommes après un diplôme en sciences économiques, en sciences humaines, ou d'une grande école, mais moins élevés à l'issue d'une maîtrise scientifique ou d'un BTS génie civil.

Graphique 3.8. **Taux d'activité des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP au Togo en 2012 (%), par filière et genre**

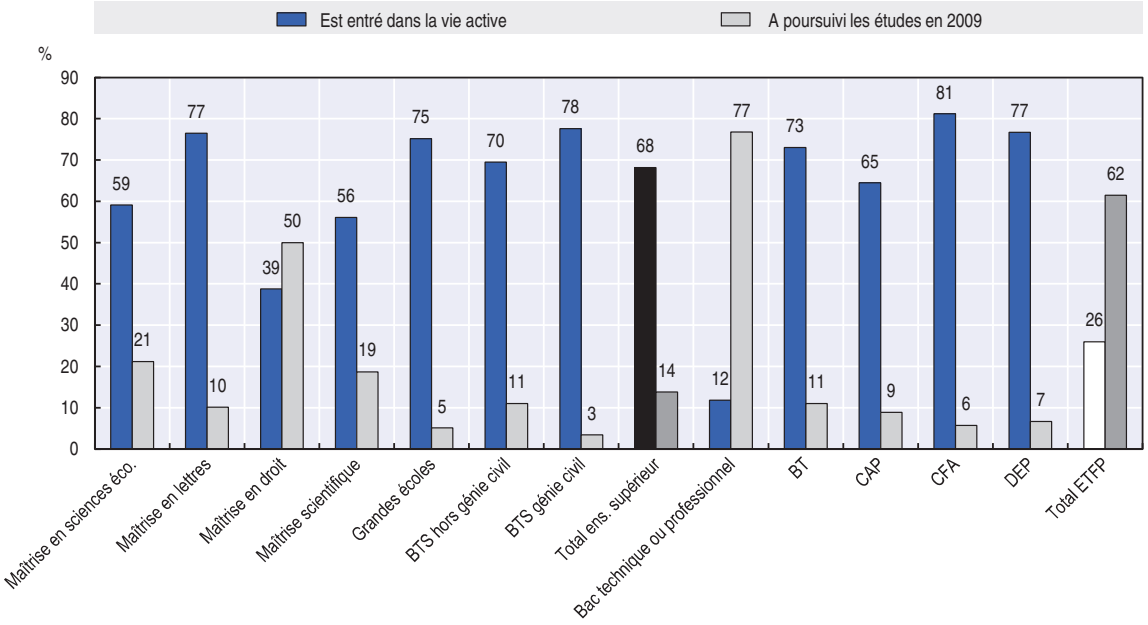


Notes : Les filières sont regroupées selon qu'elles appartiennent à l'enseignement supérieur (gauche du graphique) ou à l'ETFP (droite du graphique).
Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409511

Cette faible mobilisation sur le marché du travail s'explique en partie par le fait que certains étudiants freinent leur entrée sur le marché du travail en poursuivant leurs études. Près de 50 % des diplômés d'une maîtrise de droit et environ 20 % des titulaires d'une maîtrise scientifique ou de sciences économiques ont décidé de poursuivre leurs études en 2009 (graphique 3.9). Ces diplômes ne semblent donc pas suffire pour entrer sur le marché du travail, contrairement à ceux des grandes écoles, aux BTS ou aux diplômes de l'ETFP (hors baccalauréat [bac] professionnel et technique). Après avoir obtenu le bac professionnel et technique, 77 % des diplômés continuent leurs études

plutôt que d'entrer sur le marché du travail. Les titulaires d'un bac professionnel sont très nombreux dans l'ETFP, il en résulte que 62 % des diplômés de l'ETFP ne rejoignent pas le marché du travail immédiatement, contre 14 % dans l'enseignement supérieur.

Graphique 3.9. **Statut des diplômés de 2008 au Togo en 2012 (%), par type de diplôme, %**



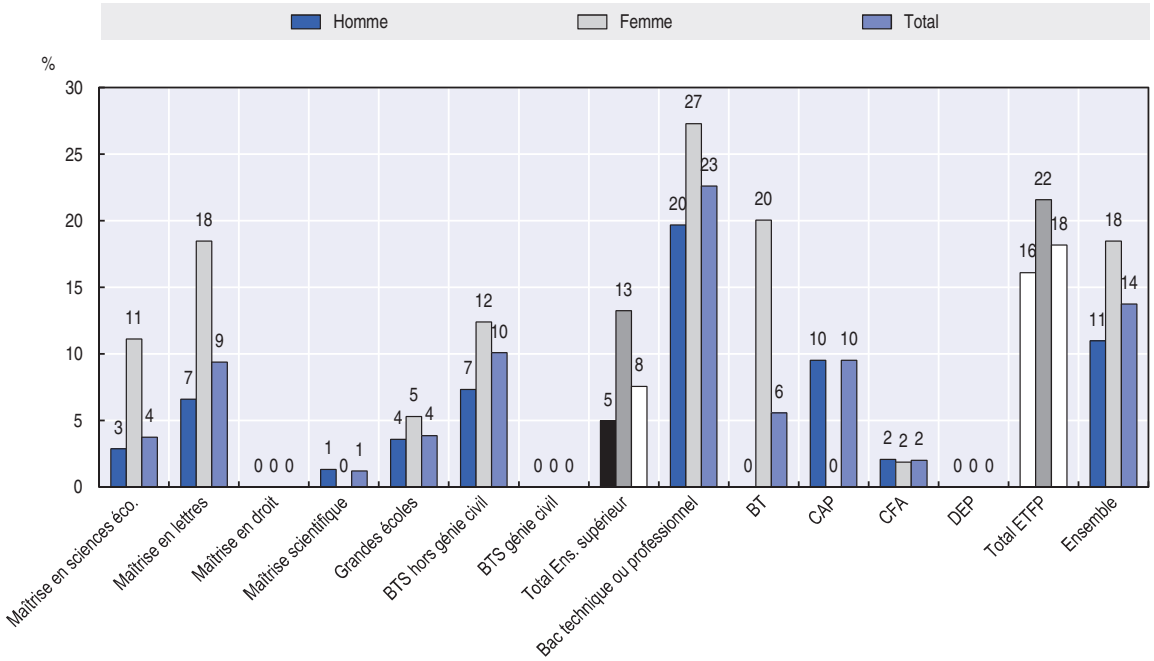
Note : Les filières sont regroupées selon qu'elles appartiennent à l'enseignement supérieur (gauche du graphique) ou à l'ETFP (droite du graphique).
Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409521

Les diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP font face à un risque de chômage très différent selon les filières. Lorsque l'on se concentre sur un échantillon de sortants du système éducatif en 2008 (République togolaise, 2013), il apparaît que les diplômés de l'enseignement supérieur sont deux fois moins exposés au chômage au sens large (8 %) que les diplômés de l'ETFP (18 % d'entre eux étaient touchés en 2012). La différence vient essentiellement des titulaires d'un bac professionnel (hors génie civil) : 23 % d'entre eux sont confrontés au chômage, alors que le chômage est quasi inexistant pour les diplômés des filières professionnelles de niveau inférieur (diplôme d'études professionnelles [DEP], certificat de fin d'apprentissage [CFA]), et du même ordre que dans l'enseignement supérieur pour les diplômes professionnels intermédiaires tels que le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou le brevet de technicien (graphique 3.10). Dans l'enseignement supérieur, le chômage touche largement les diplômés de sciences humaines et de lettres (9 %) mais également les diplômés de BTS hors génie civil (10 %). Les diplômés de sciences économiques et des grandes écoles font face à un taux de chômage de 4 %. En revanche, certaines filières, telles que le droit, les matières scientifiques et les BTS génie civil ne sont pas confrontées au chômage.

Les femmes diplômées en 2008 font face à des taux de chômage (au sens large) plus élevés que les hommes en 2012, quelle que soit la filière. Le différentiel est particulièrement inquiétant dans l'enseignement supérieur, où les femmes font face à un taux de chômage de 13 %, contre 5 % pour les hommes (graphique 3.10). L'écart

doit être attribué en premier lieu aux taux de chômage de respectivement 11 % et 18 % pour les diplômées de sciences économiques et de sciences humaines et lettres, alors qu'il est bien plus faible pour les hommes (3 % et 7 % respectivement). La différence est également substantielle en BTS hors génie civil avec un taux de chômage de 12 % pour les femmes contre 7 % pour les hommes. Dans les autres filières de l'enseignement supérieur, le chômage est faible et touche aussi peu les femmes que les hommes. Dans l'ETFP, le taux de chômage atteint 22 % pour les femmes et 16 % pour les hommes, un écart qui reflète en grande partie la différence de taux de chômage entre les femmes et les hommes titulaires d'un bac technique ou professionnel (7 points de pourcentage).

Graphique 3.10. **Taux de chômage des diplômés de 2008 au Togo en 2012 (%) par domaine d'étude et genre**



Notes: Calcul des auteurs à partir des données de l'Enquête génération 2008, République togolaise (2013). Les filières sont regroupées selon qu'elles appartiennent à l'enseignement supérieur (gauche du graphique) ou à l'ETFP (droite du graphique).

Source : République togolaise (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409531

Une fois diplômées, les femmes entrent moins souvent dans la vie active que les hommes. La part des femmes inactives et non-étudiantes dans la population féminine des 15-29 ans s'élève à 11 %, contre 4 % chez les hommes. La situation ne change pas lorsque l'on considère les inactifs au sens strict (c'est-à-dire si l'on soustrait les individus qui seraient prêts à accepter un travail) : 7 % des jeunes femmes sont inactives, contre 3 % de jeunes hommes (graphique 3.11). Les jeunes Togolaises se retirent donc bien plus fréquemment des études ou du marché du travail que les jeunes Togolais. Si c'est également le cas dans les pays d'Afrique subsaharienne, les disparités sont souvent moins importantes dans les autres pays (le ratio est de l'ordre de 2 au plus, sauf à Madagascar ou au Malawi). Étant donné leur niveau d'éducation, l'inactivité des femmes est donc particulièrement problématique au Togo.

L'inactivité des femmes s'explique en partie par l'âge relativement bas auquel les Togolaises ont leur premier enfant et les contraintes qu'elles subissent du fait de l'importance des traditions dans leur rôle dans la société (encadré 3.2).

Encadré 3.2. **Inégalités hommes-femmes au Togo**

La proportion de diplômés du supérieur au Togo varie sensiblement entre hommes et femmes. Afin de comprendre ce qui empêche les jeunes filles d'utiliser tout leur potentiel, le Centre de développement de l'OCDE a analysé, à l'aide de son Indice des institutions sociales et de genre (SIGI), les barrières sociales à la parité homme-femme.

ÉDUCATION : l'éducation des garçons est prioritaire par rapport à celle des filles.

D'après le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (Unicef), environ quatre garçons sur cinq âgés de 15 à 24 ans savent lire et écrire. Pour les femmes dans cette même tranche d'âge, la proportion tombe à trois filles sur cinq. Cette différence de taux d'alphabétisation reflète la priorité donnée à l'éducation des garçons, qui a pour conséquence de donner aux hommes de meilleures chances d'accéder à l'enseignement supérieur et à la sécurité de l'emploi.

MARIAGE : les femmes se marient plus tôt.

Au Togo, l'âge légal du mariage est fixé à 20 ans pour les hommes et à 17 ans pour les femmes. Environ 16 % des femmes âgées de 16 à 19 ans sont mariées. Parmi celles-ci, 43 % partagent leur mari avec une autre femme. Bien que la polygamie puisse donner plus de pouvoir de négociation vis-à-vis du mari, en particulier pour la première femme, un mariage précoce diminue fortement les chances de faire des études et d'avoir un emploi stable.

AUTORITÉ DU MARI : l'époux est maître du foyer et peut décider des études et du travail de sa femme.

Bien que la loi togolaise affirme que l'homme et la femme doivent décider d'un commun accord de leur lieu d'installation, la tradition veut que la décision de l'homme prime sur celle de la femme. En outre, comme les maris sont considérés comme les chefs de famille dans la tradition togolaise, ils ont le droit de prendre des décisions sans tenir compte de l'avis de leurs épouses. Cet espace limité des femmes mariées dans la prise de décision restreint leurs possibilités et leurs choix en matière d'éducation et de travail.

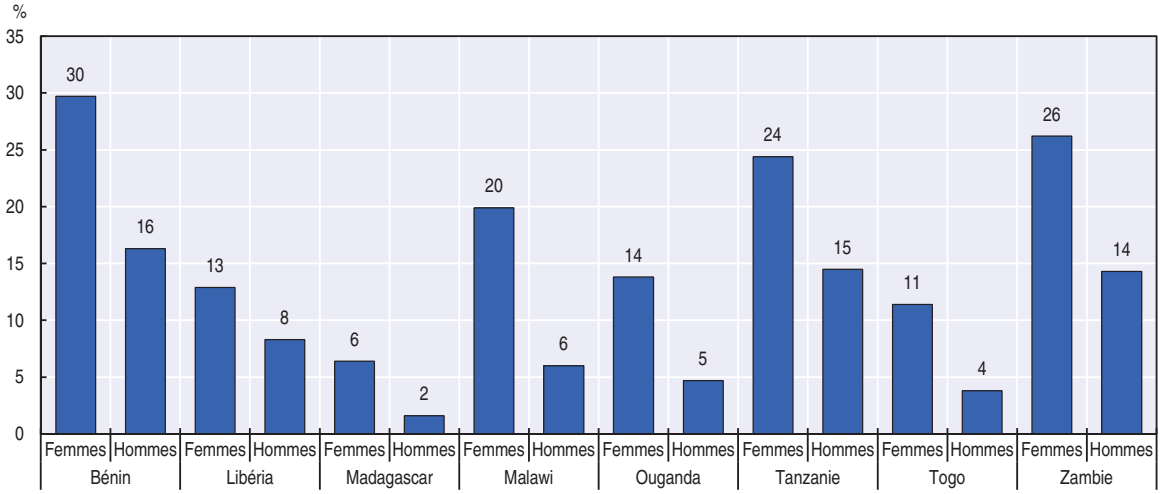
ÉCONOMIE : Les femmes togolaises luttent pour obtenir le droit à la propriété, aux finances et à des conditions de travail dignes.

Pour les femmes qui ont suivi des études supérieures et trouvé un emploi, la situation reste dans l'ensemble fragile. Selon la loi, l'époux se réserve le droit d'interdire à sa femme de travailler et peut même confisquer son salaire. Dans la pratique, la coutume fait que les femmes ont du mal à hériter ou à posséder un bien sans l'accord de la famille ou du mari. Le monde du travail est censé protéger les femmes : elles ont droit à 14 semaines de congé maternité et les discriminations sont interdites par la loi. Cependant, le harcèlement sexuel est très répandu dans les lieux de travail. De plus, beaucoup de femmes travaillent dans l'économie informelle, laquelle est par nature difficile à réguler.

Source : OCDE (2014).

Pourtant, les jeunes femmes participent plus souvent au marché du travail que les jeunes hommes. Ce paradoxe s'explique par la faible proportion de femmes qui suit des études. À peine un tiers des femmes de 15-29 ans suivent des études, contre la moitié des hommes de cette tranche d'âge. Une grande proportion des femmes s'engage donc pleinement dans une activité professionnelle (56 %), contre 41 % des jeunes hommes. La différence s'annule presque complètement lorsque l'on considère le travail étudiant, qui implique mécaniquement plus de jeunes hommes.

Graphique 3.11. **Part des inactifs non-étudiants dans les 15-29 ans (%), par pays et genre**



Source : BIT (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409540

Dès lors que l'on considère le chômage étudiant, les femmes ne subissent pas davantage le chômage que les hommes, mais elles sont plus nombreuses à chercher un emploi. Quelque 3 % des hommes et des femmes sont au chômage au sens strict, et ne sont pas étudiants (graphique 3.12). Dès lors que l'on tient compte de la définition élargie du chômage, la part des femmes au chômage (7.8 %) est environ deux fois plus importante que celle des hommes (3.9 %). Les femmes participent plus que les hommes au marché du travail (graphique 3.12), l'écart rétrécit donc (sans toutefois disparaître) lorsqu'on mesure la situation face au chômage à partir du taux de chômage (part des individus au chômage divisée par le taux de participation au marché du travail). En effet, le taux de chômage atteint 9 % pour les jeunes hommes et 12 % pour les jeunes femmes. En revanche, dès lors qu'on intègre le chômage étudiant, qui touche davantage les jeunes hommes, le taux de chômage des femmes s'établit à 16.8 %, soit à un niveau similaire à celui des hommes.

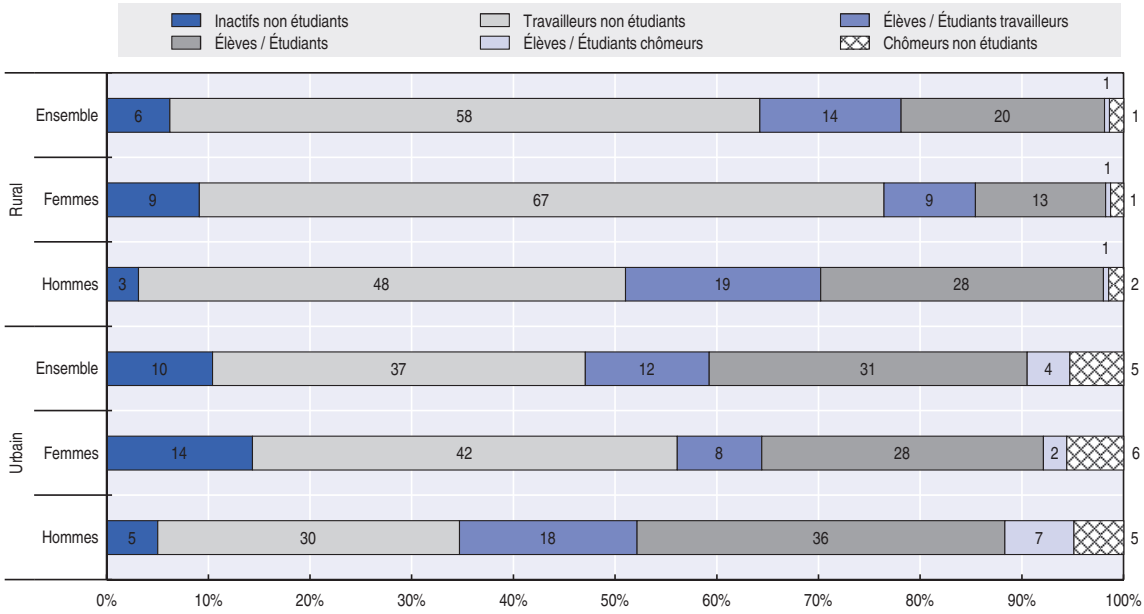
Le manque de mobilisation des compétences des femmes sur le marché du travail se joue donc à trois niveaux : elles ont moins d'opportunités de développer des compétences, qui sont par la suite moins souvent mises à disposition du marché du travail et moins souvent mobilisées dans une activité professionnelle.

Le chômage est avant tout un phénomène urbain. Le chômage (au sens strict) concerne un peu plus de 5 % des 15-29 ans en zone urbaine, contre 1.5 % de cette tranche d'âge dans les zones rurales (graphique 3.12). Le chômage des jeunes est particulièrement important dans les régions de Lomé (où les chômeurs représentent 14.4 % des 15-29 ans) et maritime (6.7 %), et quasi inexistant dans la région des savanes (moins de 1 %). La disparité entre le monde rural et urbain s'accentue lorsque l'on tient compte de la participation au marché du travail, plus importante dans les campagnes (74 %) que dans les villes (58 %). Cette différence provient en partie de la part plus importante d'inactifs dans les villes (10 % contre 6 % seulement en zone rurale) mais aussi du poids plus important des étudiants dans les villes (31 % contre 20 %). Les différences de taux de chômage sont donc exacerbées, il atteint 15.5 % dans les espaces urbains, soit près de six fois plus que dans les campagnes, où il est de 2.7 %. Le chômage est donc surtout

un problème urbain. La grande majorité des chômeurs sont confrontés à la demande de compétences spécifiques au marché du travail en zone urbaine, qui se distingue nettement de la structure du marché du travail en zone rurale.

Par ailleurs, la situation des femmes sur le marché du travail s'améliore en milieu urbain, où leur taux de chômage est de seulement 13.7 % contre 20 % pour les hommes. Cela peut s'expliquer par la forte scolarisation des jeunes femmes en milieu urbain, ainsi que par la forte proportion de femmes inactives (non comptabilisées dans le calcul du taux de chômage). En milieu rural, les taux de chômage des hommes et des femmes sont proches et faibles, autour de 2.5 %.

Graphique 3.12. **Répartition des 15-29 ans selon leur statut vis-à-vis du marché du travail (%), par milieu de résidence et genre**



Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409556

Encadré 3.3. **Résultats d'une consultation sur les obstacles et ressources pour un(e) jeune diplômé(e) au Togo**

JEUNE DIPLÔMÉ(E)

Exercice du séminaire du lancement : Il a été demandé aux participants du séminaire de se mettre dans la peau d'un(e) jeune diplômé(e) cherchant à faciliter la navigation des étudiants dans l'offre de formation au Togo. Les participants ont répondu aux questions ci-dessous.

Je suis un(e) jeune diplômé(e) d'une université publique au Togo. Je cherche un travail en rapport avec mes études.

- De quelles ressources dispose ce jeune diplômé pour trouver un travail qui corresponde à ses compétences ?
- Quels sont les obstacles qui empêchent ce jeune diplômé de trouver un travail ?

Réponses du séminaire

Ressources

- ANPE et cabinets privés
- Formation
- Collecte des informations sur les offres d'emploi
- Maîtrise des langues et des outils informatiques

Obstacles

- Manque d'information
- Manque d'expérience pratique
- Manque d'expérience professionnelle
- Absence de stratégie de recherche d'emploi
- Saturation du marché de l'emploi

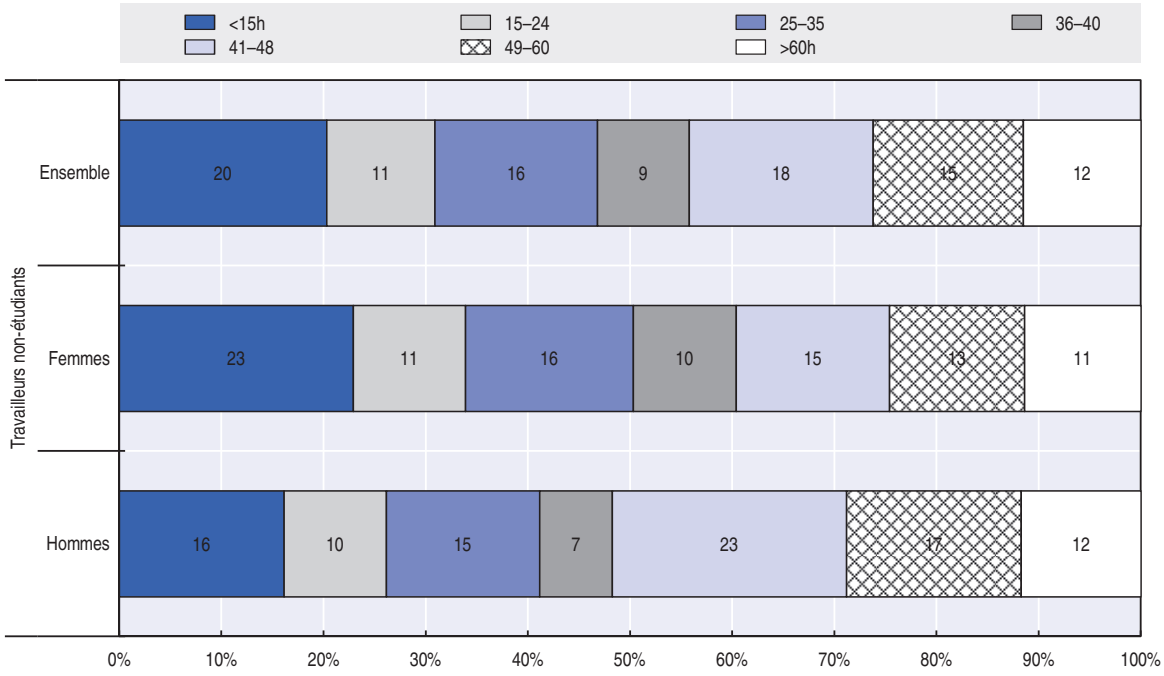
Une mobilisation incomplète des compétences

L'ampleur du travail partiel limite la mobilisation des compétences sur le marché du travail

Près de la moitié des jeunes travailleurs (non-étudiants) au Togo se trouvent dans une situation d'emploi partiel. Plus exactement, 47 % des 15-29 ans non-étudiants travaillent moins de 35 heures par semaine. La part des travailleurs concernés par l'emploi partiel atteint 56 % si l'on tient compte de ceux qui travaillent entre 36 et 40 heures par semaine, soit moins que la durée légale du travail hebdomadaire, fixée à 40 heures (graphique 3.13). Un tiers de la population togolaise travaille moins de 24 heures par semaine, et un cinquième moins de 15 heures. La forte participation des Togolais au marché du travail ne rend pas compte de cette réalité. Le travail à temps partiel est une source majeure de sous-mobilisation des compétences dans l'économie du pays. Au Togo, les travailleurs non-étudiants se distinguent par une forte hétérogénéité dans la durée du travail hebdomadaire : de nombreux travailleurs à temps partiel côtoient un grand nombre de travailleurs actifs au-delà de la durée de travail légale. Environ 27 % des travailleurs déclarent travailler plus de 48 heures par semaine, et 12 % plus de 60 heures.

L'excès d'heures travaillées par une partie de la population ne permet toutefois pas de compenser le faible temps de travail de l'autre. Lorsque l'on tient compte du temps de travail de l'ensemble de la population et comptabilise l'équivalent temps plein des heures travaillées par les travailleurs en emploi partiel ainsi que les « heures supplémentaires », la situation peut s'interpréter comme l'absence de participation au marché du travail de 9 % des travailleurs non-étudiants[3].

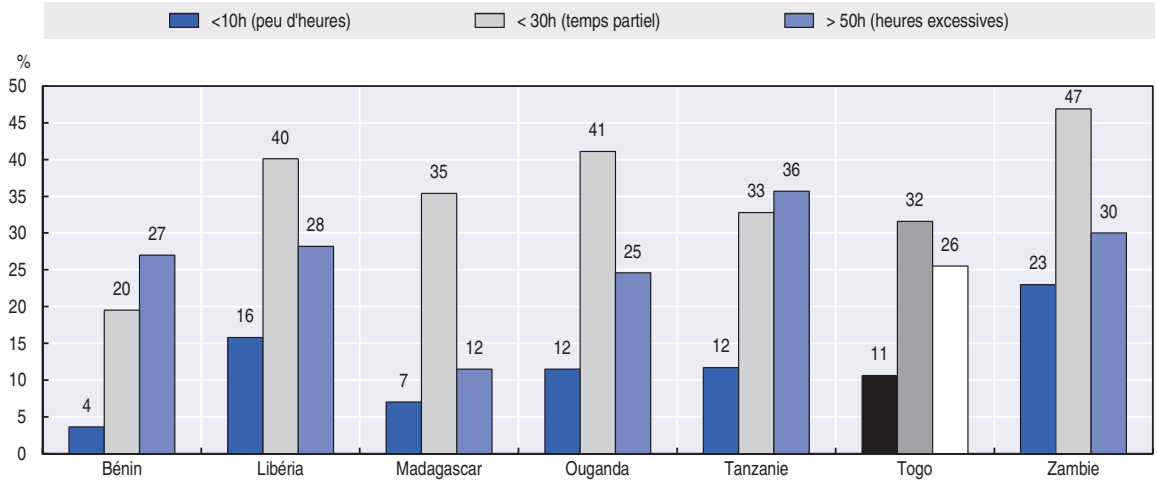
Graphique 3.13. **Répartition des travailleurs non-étudiants selon la durée de travail hebdomadaire au Togo en 2012 (%), par genre**



Source : BIT (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409562

La situation du Togo vis-à-vis du travail partiel n'est pas différente de celle d'autres économies d'Afrique subsaharienne. Dans tous les pays de l'échantillon considéré par le graphique 3.13, une forte proportion de travailleurs à temps partiel coexiste avec des travailleurs qui effectuent un grand nombre d'heures. Dans l'ensemble, le travail partiel est plus important que le travail « excessif » et la situation du Togo n'est pas différente des autres pays à ce titre.

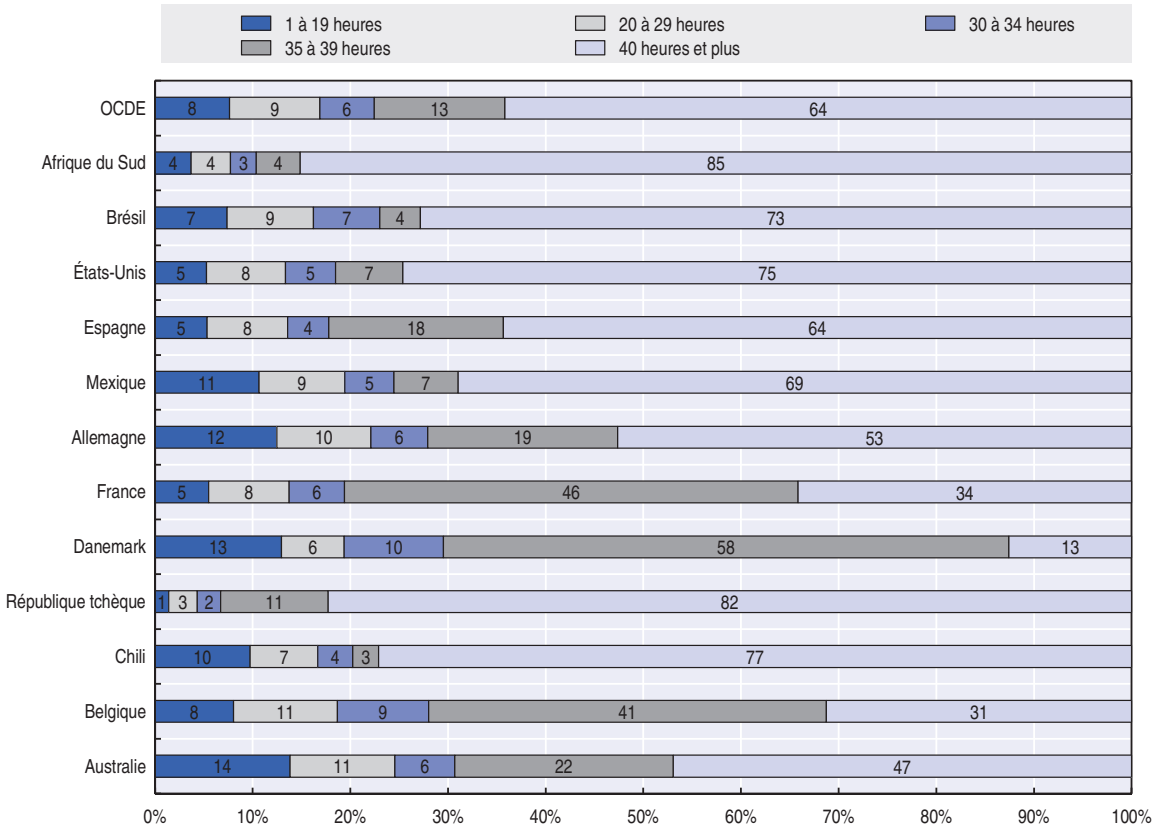
Graphique 3.14. **Répartition des 15-29 ans travailleurs non-étudiants selon la durée de travail hebdomadaire en 2012 (%), par pays**



Source : BIT (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409578

Le temps partiel est bien moins important dans les pays de l'OCDE, où seul un quart de la population travaille moins de 35 heures par semaine (graphique 3.15). Les pays les plus concernés par l'emploi partiel sont l'Australie, le Danemark, l'Allemagne ou encore la Belgique, dans lesquels il concerne un peu moins de 30 % de l'emploi. Dans les pays émergents comme le Brésil, le Mexique ou le Chili, l'emploi partiel concerne entre 20 % et 25 % de l'emploi. En revanche, il est très faible en Afrique du Sud ou en République tchèque (moins de 10 %).

Graphique 3.15. **Répartition des travailleurs selon la durée de travail hebdomadaire dans un échantillon de pays de l'OCDE en 2012 (%)**



Source : OCDE, Base de données sur l'emploi (base de données), www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

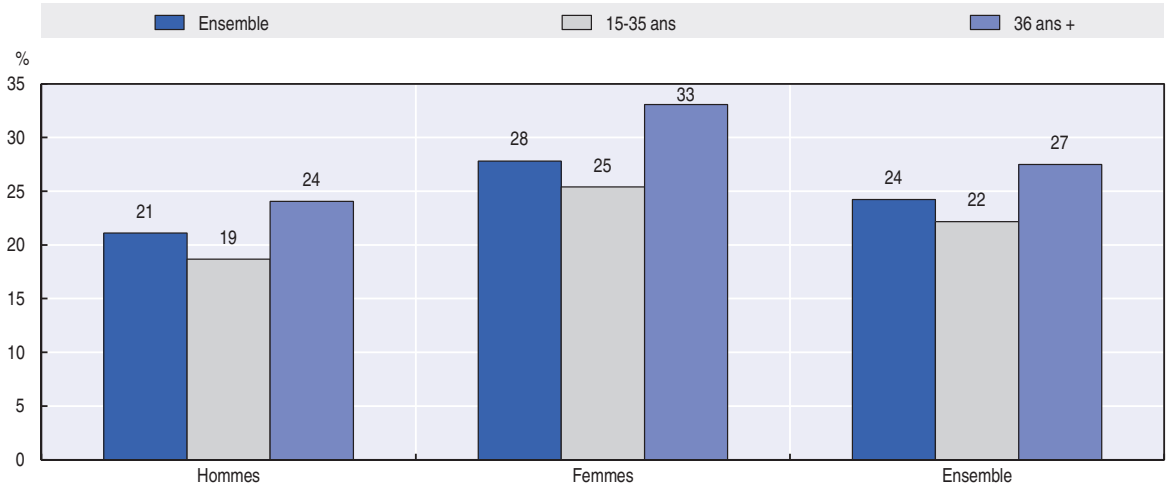
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409580

Ces comparaisons internationales ne tiennent toutefois pas compte de la nature de l'emploi partiel qui peut s'avérer très variable entre des pays comme le Danemark, l'Australie ou le Togo. Le diagnostic de mobilisation des compétences sur le marché du travail varie selon que l'emploi partiel est choisi ou subi (situation dite « de sous-emploi »). Le chômage partiel choisi s'apparente à une situation d'inactivité (situation ni d'emploi, ni de recherche active d'emploi), alors que le chômage partiel subi se rapproche d'une situation de sous-emploi ou chômage « déguisé ».

Près d'un quart des travailleurs togolais souhaitent travailler davantage et subissent la situation d'emploi partiel. Ils sont contraints par le manque d'opportunités sur le marché du travail, et limités par la faiblesse de l'activité économique. Le sous-emploi (emploi partiel subi) touche 27 % des travailleurs de plus de 36 ans, et 22 % des 15-35 ans en 2011. Les 15-35 ans sont plus touchés par le chômage, mais moins touchés par l'emploi partiel que les plus de 36 ans.

Les femmes togolaises, dont le taux d'emploi partiel est particulièrement élevé, sont également plus touchées par le sous-emploi que les hommes. En effet, alors que 60 % des femmes travaillent moins de 40 heures par semaine, le travail à temps partiel ne concerne que 48 % des hommes (graphique 3.13 ci-dessus). Le graphique 3.16 révèle que 28 % des femmes sont en situation de sous-emploi, contre 21 % des hommes. La mobilisation des compétences pour les femmes togolaises est donc doublement limitée : elles participent moins souvent au marché du travail et, lorsqu'elles y participent, elles sont plus contraintes que les hommes en matière de durée de travail.

Graphique 3.16. **Part des travailleurs en situation de sous-emploi au Togo en 2011 (%), par genre et tranche d'âge**



Note : Le sous-emploi est calculé en proportion de la population active occupée.
Source : République togolaise (2011).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409599

Cette forte proportion de travail partiel subi est caractéristique du marché du travail d'une économie en développement avec un fort secteur informel. Les travailleurs sont peu protégés par la législation sur le temps de travail et rarement assurés contre le risque de chômage. Ils supportent l'essentiel des aléas de l'activité économique, en partie par le biais d'un ajustement de leur durée de travail.

Le sous-emploi touche fortement les diplômés du supérieur. Quelque 36 % des diplômés du supérieur de 2008 souhaitent travailler plus en 2012, soit deux fois plus que la moyenne des travailleurs. Au Togo, en plus d'une faible participation au marché du travail, les individus les plus qualifiés font face à des difficultés pour mobiliser pleinement leurs compétences. Les diplômés du supérieur sont toutefois mieux lotis en moyenne que les diplômés de l'ETFP, dont près de la moitié (48 %) désirent travailler plus longtemps (graphique 3.17). Le taux de sous-emploi des diplômés du supérieur est cependant faussé car il prend en compte les diplômés de droit, dont le statut de travailleur indépendant permet d'ajuster facilement la durée de travail.

Le type de diplôme et la filière déterminent en grande partie l'ampleur du sous-emploi. Outre les diplômés de droit, ce sont les détenteurs des diplômes de haut niveau de l'ETFP, tels que le diplôme d'études professionnelles (DEP) et le brevet de technicien (BT, équivalent professionnel du BTS) qui pâtissent le moins du sous-emploi (graphique 3.17). En revanche, les autres diplômés de l'ETFP sont fortement confrontés au sous-emploi. Ils

sont pour la plupart détenteurs d'un bac professionnel, or un peu plus de 50 % seulement des titulaires d'un bac professionnel travaillent autant qu'ils le souhaiteraient. Les taux de sous-emploi sont encore plus élevés pour les diplômés des niveaux inférieurs de l'ETFP.

Encadré 3.4. **Les programmes d'emplois publics et privés**

D'après l'édition 2012 des *Perspectives économiques en Afrique* (BAfD, OCDE, PNUD, CEA, 2012) la plupart des programmes d'emplois publics en Afrique connaissent d'importantes difficultés pour enregistrer des participants et obtenir des résultats. Souvent, seule une petite fraction de la population en recherche d'emploi est effectivement inscrite dans les agences publiques pour l'emploi. Cela s'explique en partie par la perte de confiance des chômeurs face aux disfonctionnements des programmes. Des solutions innovantes doivent être trouvées, et le rôle du secteur privé doit être revu pour améliorer les institutions du marché du travail.

Programme d'emploi public au Maroc

Le Maroc est le seul pays d'Afrique qui a réussi à obtenir un taux d'inscription de chercheurs d'emploi supérieur à 50 % dans un programme d'aide au retour à l'emploi. En dépit d'un faible nombre d'offres d'emploi, la variété de programmes actifs sur le marché du travail attire les chercheurs d'emploi et s'avère incontournable pour un retour vers l'emploi. En termes de retour vers l'emploi et d'inscriptions, le programme Idmaj a été un succès. Idmaj propose aux diplômés de l'enseignement supérieur ayant été inscrits au moins 6 mois à l'Agence nationale pour l'emploi un premier contrat de travail comme apprenti ou stagiaire pour une durée de 6 à 24 mois. Le salaire est exonéré de taxes, et si le stagiaire est recruté au terme de la durée d'essai, il bénéficie d'une exonération d'un an. En 2013, deux tiers des participants ont terminé leur stage et, parmi eux, 83 % se sont vus offrir un emploi permanent par l'entreprise qui les accueillait.

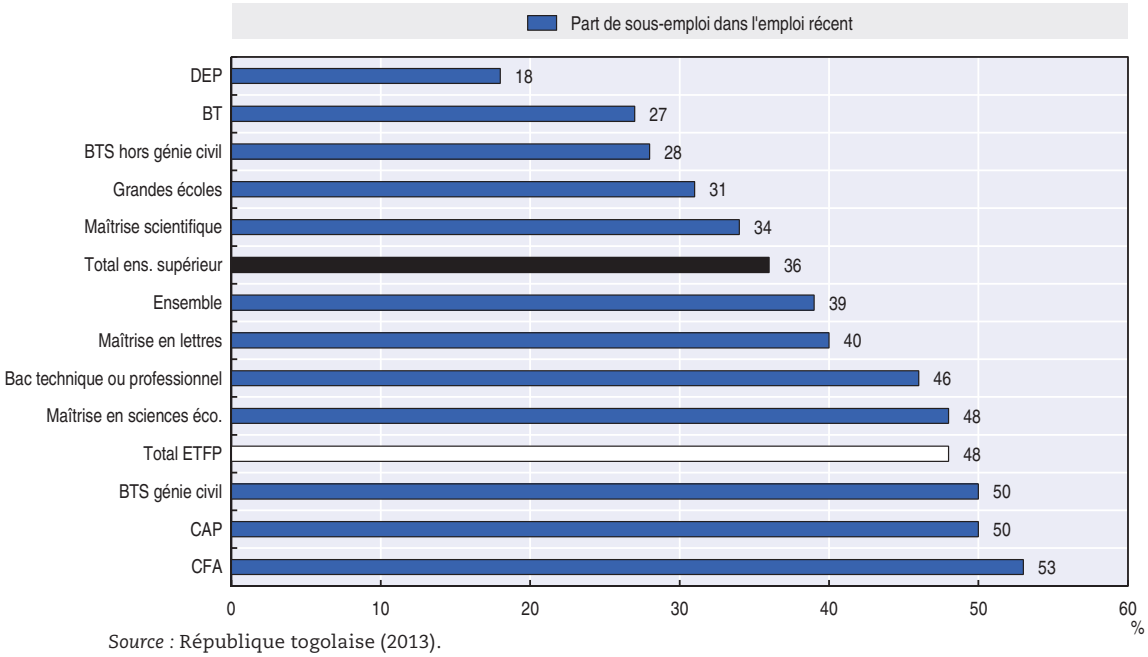
Une initiative privée de formation en Afrique de l'Ouest

Au lieu d'importer des compétences de l'extérieur, une société informatique privée a pris comme initiative de créer dans 11 pays d'Afrique de l'Ouest des compétences locales en technologies de l'information. CISCO, une société informatique basée aux États-Unis, a lancé en 2008 une initiative intitulée « Les pays les moins avancés », avec une formation aux technologies de l'information pour plus de 9 200 étudiants âgés de 25 à 34 ans (31 % de femmes). Les deux tiers des participants ont trouvé un emploi, et 10 % ont démarré une entreprise à la fin de la formation. Cette initiative montre comment les entreprises du secteur privé peuvent être des ressources clés dans le développement de compétences adaptées aux besoins du marché du travail, et comment ces entreprises peuvent jouer un rôle actif dans la gestion de leurs propres besoins.

Source : Banque mondiale (2013) ; BAfD, OCDE, PNUD, CEA (2012).

Dans l'enseignement supérieur, le sous-emploi est plus fréquent pour les diplômés de lettres (40 % des diplômés), de sciences sociales et humaines (48 %) et, de manière surprenante, pour les diplômés de BTS génie civil, dont 50 % ne travaillent pas autant qu'ils le voudraient. Les diplômes scientifiques, les diplômes des grandes écoles et les BTS hors génie civil semblent garantir un temps de travail plus satisfaisant en comparaison, bien que le niveau de sous-emploi reste élevé.

Graphique 3.17. **Part des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP en situation de sous-emploi au Togo en 2012 (%)**



Source : République togolaise (2013).

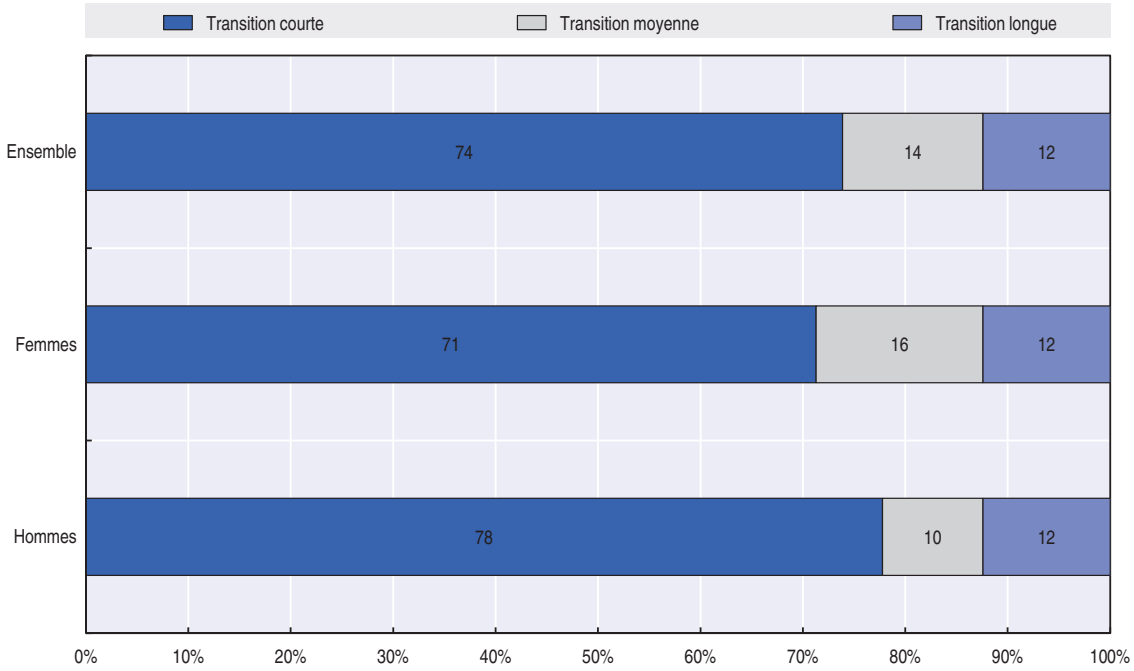
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409606

La difficulté de la transition vers le marché du travail et l'instabilité des emplois limitent aussi la mobilisation des compétences

Distinguer individus au chômage et en emploi permet d'obtenir une image de la part de la population qui mobilise ou non ses compétences. Le marché du travail constitue pourtant un processus dynamique où les individus transitent sans cesse entre des situations d'emploi, de travail indépendant, de chômage et d'inactivité. La difficulté avec laquelle les individus transitent d'un emploi à un autre ou d'une situation de travail indépendant à un emploi altère la capacité des travailleurs à mobiliser pleinement leurs compétences. La transition entre les études et le monde du travail est particulièrement importante car elle est souvent difficile et peut avoir une grande influence sur la trajectoire de la vie active des individus.

La transition des études vers un emploi satisfaisant est rapide pour la majorité des jeunes Togolais, mais un quart d'entre eux fait face à d'importantes difficultés. Parmi les 46 % des 15-29 ans ayant transité vers un emploi « régulier » (c'est-à-dire stable ou satisfaisant) en 2012, environ la moitié a connu une transition directe et trois quarts une transition courte (inférieure à 1 an)[4]. En revanche, 14 % des jeunes travailleurs ont attendu plus de 2 ans avant de trouver un emploi régulier et 12 % plus de 3 ans (graphique 3.18). La durée moyenne de transition (hors transition directe) pour les jeunes Togolais est de 35 mois. Bien que cette durée inclut le temps passé dans un autre emploi ou à travailler à son compte, 25 % des jeunes se trouvaient au chômage ou étaient inactifs avant de transiter, et 35 % travaillaient pour leur famille sans rémunération. Il reste donc des efforts à faire pour que les jeunes travailleurs mobilisent pleinement leurs compétences au cours de cette période particulière de transition vers le marché du travail.

Graphique 3.18. **Répartition des jeunes travailleurs ayant transité vers un emploi stable et/ou satisfaisant selon la durée de leur transition (%), par sexe**



Note : Une transition courte, moyenne ou longue est définie à partir d'une série de critères élaborés par le Bureau international du travail (BIT)[5].

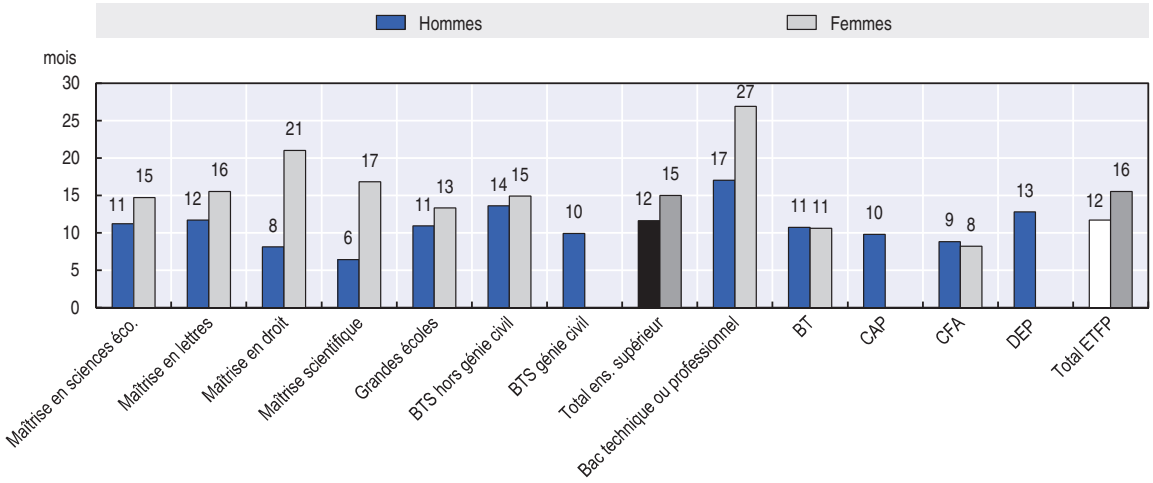
Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409615

Les diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP mettent un an pour trouver un premier emploi. Quel que soit le type de filière, les diplômés attendent un peu plus d'un an avant de trouver un premier emploi. Les diplômés des grandes écoles et de BTS (hors génie civil) ne transitent pas plus rapidement vers le marché du travail que les diplômés de sciences économiques ou de lettres (graphique 3.19). Le choix de formations plus orientées vers le monde professionnel ne semble donc pas se traduire par une transition accélérée. Le temps d'attente des hommes diplômés de BTS génie civil (10 mois), de droit (8 mois) et de sciences (6 mois) est sensiblement plus court. Dans l'ETFP, la transition dure également un an environ pour les formations professionnelles hors bac (BT, CAP, CFA, DEP), pour laquelle elle est plus proche de 18 mois, voire 2 ans. Là non plus, la professionnalisation n'est pas synonyme d'entrée accélérée sur le marché du travail.

Les femmes mettent 25 % de temps en plus à obtenir un premier emploi que les hommes. L'écart est du même ordre dans la plupart des filières, mais se creuse fortement dans les études vers lesquelles les femmes s'orientent moins souvent, telles que le droit et les matières scientifiques. Dans ces deux filières, les femmes mettent respectivement 21 et 17 mois pour trouver un premier emploi, soit environ 3 fois plus de temps que les hommes. C'est également le cas pour les diplômées du bac professionnel et technique, qui attendent plus de deux ans leur premier emploi.

Graphique 3.19. **Temps d'attente des diplômés pour obtenir leur premier emploi au Togo en 2012 (mois), par type de diplôme et par genre**



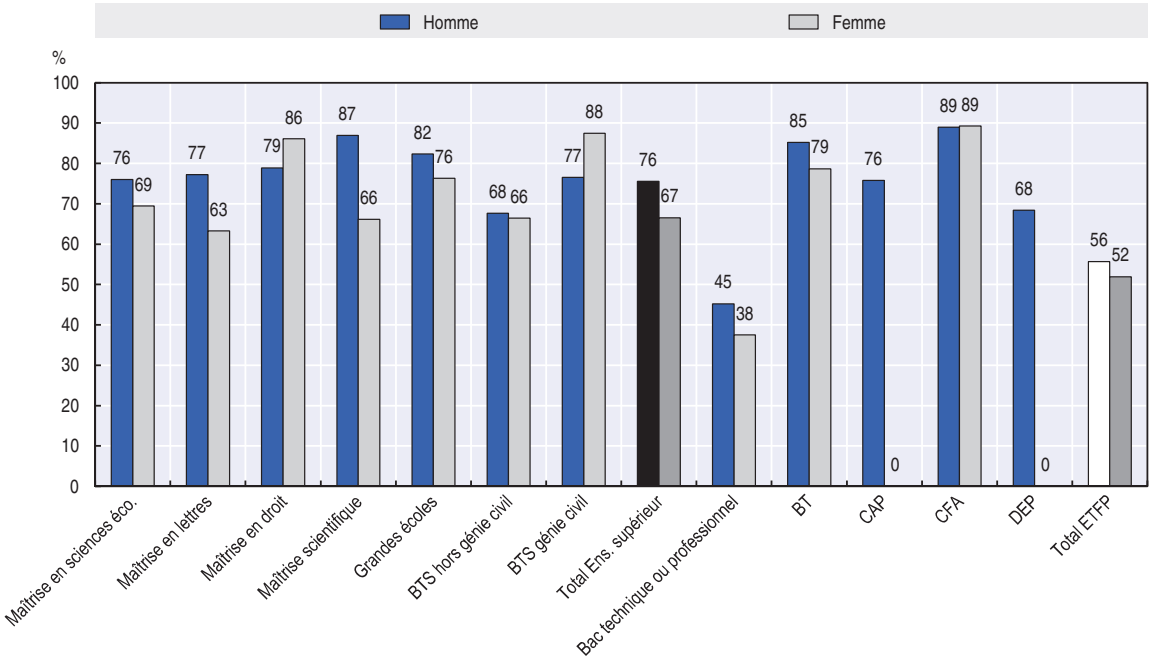
Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409623

Une fois le premier emploi trouvé, les diplômés du supérieur mobilisent leurs compétences de manière continue pendant les quatre années suivant la fin de leurs études. Les formations scientifiques, des grandes écoles et de droit permettent de travailler plus de 80 % du temps, soit légèrement plus que les diplômes de sciences économiques, de lettres ou de BTS génie civil (graphique 3.20). Les diplômés de BTS hors génie civil souffrent relativement plus de périodes d'inactivité, seuls 68 % des mois sont travaillés en l'espace de quatre ans.

La situation est différente pour les diplômés de l'ETFP, essentiellement du fait des diplômés de bac technique ou professionnel (qui représentent le gros des effectifs) qui travaillent seulement 45 % du temps alors qu'ils mettent un peu plus d'un an et demi pour trouver un premier emploi (graphique 3.20). Les titulaires du diplôme d'études professionnelles (DEP) se trouvent dans une situation similaire, tandis que les autres formations de l'ETFP garantissent une certaine constance des périodes d'emploi une fois la transition achevée. La situation des femmes n'est pas très différente de celle des hommes dans l'enseignement supérieur et l'ETFP, dès lors que l'on tient compte du temps d'attente légèrement supérieur pour trouver un emploi.

Cette manière de regarder les périodes d'emploi rétrospectivement sur les quatre années suivant la fin des études permet d'appréhender la trajectoire des diplômés sur le marché du travail et offre une autre perspective sur la mobilisation des compétences que les statistiques classiques sur les chômeurs à une date donnée.

Graphique 3.20. **Part des mois travaillés par les jeunes diplômés au Togo de janvier 2009 à décembre 2012 (%), par type de diplôme et par genre**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409635

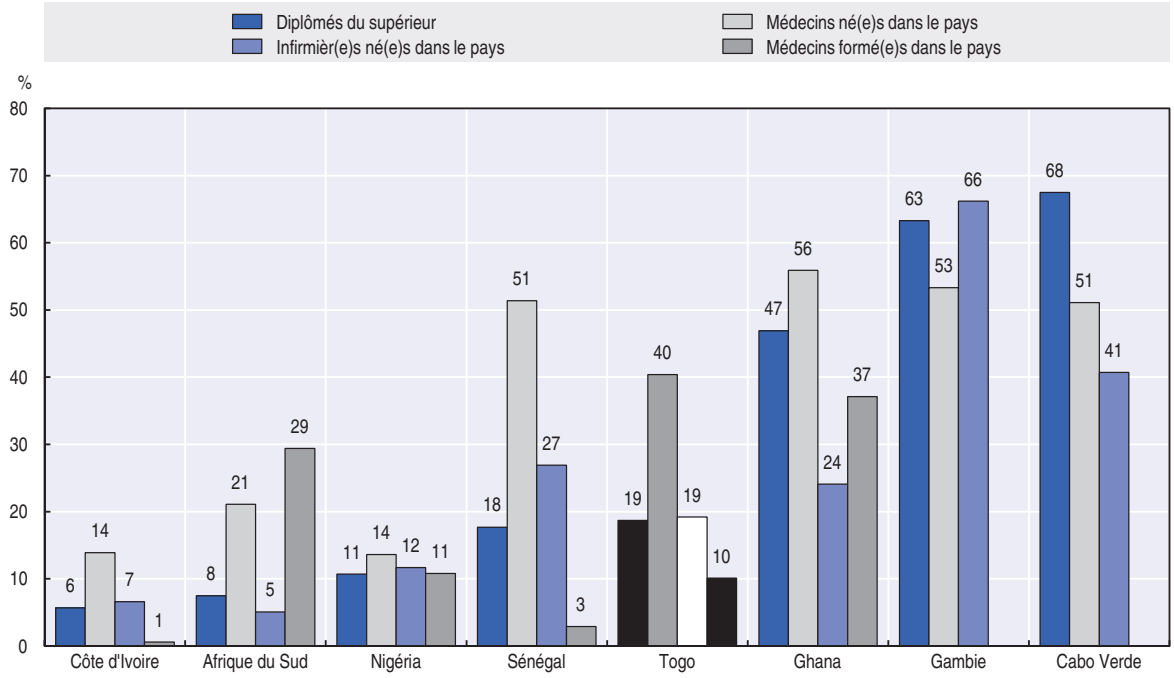
La part importante de Togolais qualifiés à l'étranger représente un obstacle à la mobilisation des compétences

La fuite des cerveaux entrave la mobilisation des compétences sur le marché du travail

Les diplômés du supérieur sont sensiblement plus susceptibles d'émigrer que les personnes ayant un niveau d'éducation primaire ou secondaire. En 2000, le taux d'émigration des diplômés du supérieur atteignait 18.7 %, contre seulement 1.7 % et 0.6 % respectivement pour les individus ayant un niveau d'éducation primaire ou secondaire. L'exode des compétences dans le domaine médical est particulièrement important : près de 40 % des médecins et 20 % des infirmières nés sur le territoire togolais exerçaient à l'étranger en 2000.

Le Togo est comparable au Sénégal en termes d'émigration des diplômés du supérieur. En revanche, les taux d'émigration sont très inférieurs en Côte d'Ivoire (6.3 %), en Afrique du Sud (7.5 %) et au Nigéria (10.7 %), tandis qu'ils sont largement supérieurs au Ghana (46.9 %), en Gambie (63.3 %) et au Cabo Verde (67.5 %).

Graphique 3.21. **Taux d'émigration de la population qualifiée en 2000 (%)**



Source : Banque mondiale (2011).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409645

Encadré 3.5. **Le programme diaspora du Togo**

En optimisant la contribution des Togolais de l'extérieur au développement économique et social du Togo, le Gouvernement togolais a relancé le programme diaspora. Ce programme a pour but d'optimiser les transferts de ressources, de savoir-faire et de compétences entre les membres de la diaspora togolaise et leur pays d'origine. Le programme a débuté en 2010 avec la maison de la diaspora et le portail de la diaspora togolaise en ligne, en partenariat avec la Banque africaine de développement (BAfD) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Il prévoit trois domaines d'intervention :

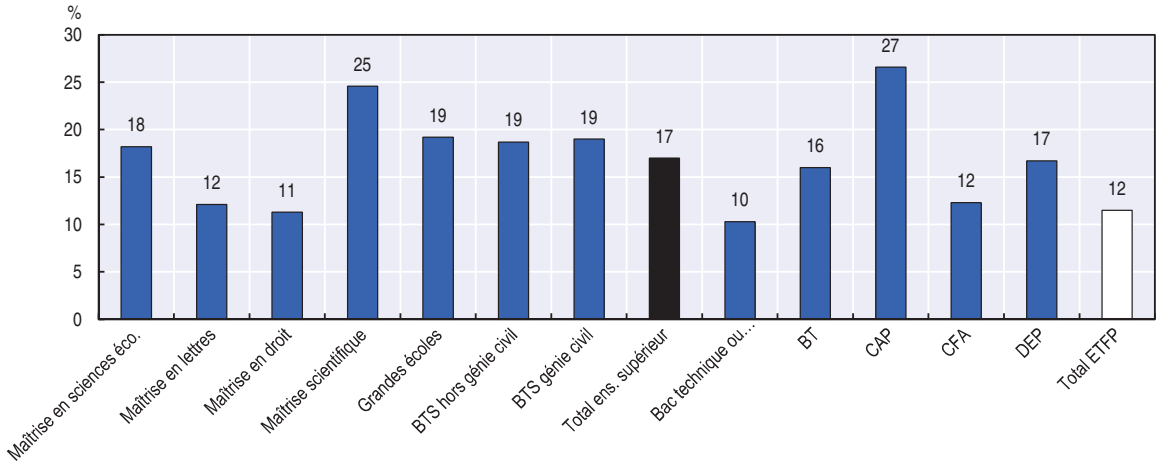
1. **Diaspora et acquisition des compétences.** L'objectif de cette composante est le recrutement de la diaspora togolaise au Togo pour une courte ou une longue période (1-3 mois jusqu'à 1-3 ans). Les experts, les enseignants du supérieur, les chercheurs et les médecins sont particulièrement encouragés à retourner au Togo.
2. **Diaspora et investissement privé.** L'objectif de cette composante est de promouvoir et améliorer le climat d'investissement au Togo pour les entreprises de la diaspora togolaise. Les initiatives privées qui apportent de la valeur ajoutée peuvent recevoir un financement. Un fond d'incitation pour la réinsertion des expatriés sera mis en place.
3. **Diaspora et développement local/codéveloppement.** Cette composante a pour but de promouvoir les activités d'aide au développement par les organisations non gouvernementales (ONG) et les associations de la diaspora togolaise au Togo.

Les activités et les résultats du programme diaspora sont disponibles sur son site web www.maisondiasporatogo.com, où il est par ailleurs possible de s'enregistrer comme Togolais de l'extérieur.

Source : Programme Diaspora Togo (2014).

L'émigration des diplômés de filières peu fréquentées rend encore plus difficile la mobilisation de leurs compétences sur le marché du travail. Après avoir obtenu leur diplôme, un quart des détenteurs de maîtrises scientifiques et près d'un cinquième des diplômés des grandes écoles et de BTS de l'agglomération de Lomé émigrent, privant le Togo de compétences relativement rares (République togolaise, 2013). Le taux d'émigration des diplômés de lettres et de droit est deux fois plus faible (graphique 3.22). Environ 12 % des diplômés de l'ETFP partent vers l'étranger. Les titulaires d'un bac professionnel (et d'un certificat de fin d'apprentissage [CFA]) partent relativement peu à l'étranger, ils continuent souvent leurs études au Togo. L'ETFP affiche une forte disparité d'émigration selon les filières. Plus du quart des détenteurs d'un CAP quittent le Togo, comme environ un sixième des détenteurs d'un brevet de technicien (BT) ou d'un diplôme d'études professionnelles (DEP).

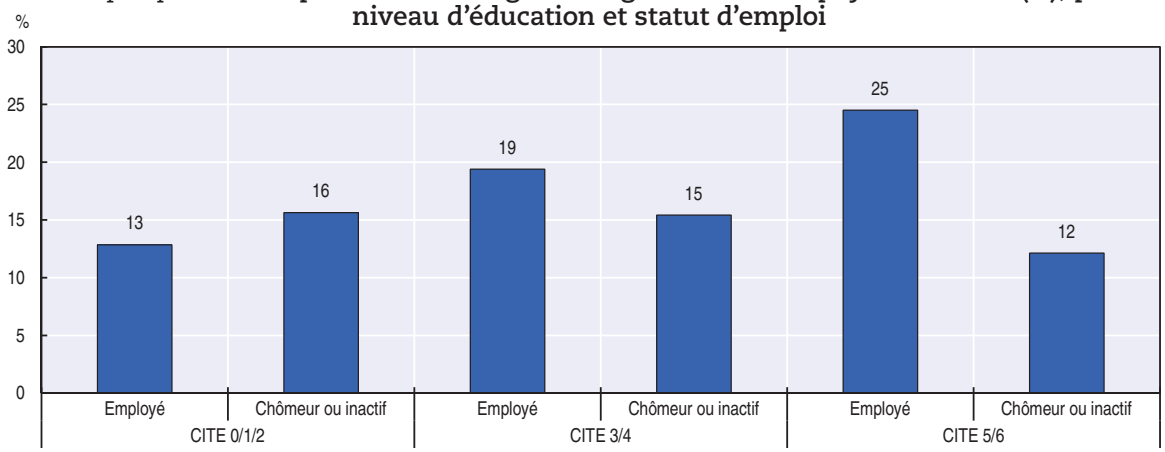
Graphique 3.22. **Part des diplômés togolais à l'étranger en 2012 (%), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409652

Les migrants les plus qualifiés mobilisent plus souvent leurs compétences sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. Les migrants togolais diplômés de l'enseignement supérieur (Classification internationale type de l'éducation [CITE ; ISU, 2013] 5 ou 6) représentaient en 2000 un peu plus d'un tiers des migrants dans les pays de l'OCDE (graphique 3.23). Plus de deux tiers d'entre eux mobilisent leurs compétences dans un emploi, contre seulement 56 % des diplômés du second cycle du secondaire ou du post-secondaire non supérieur (CITE 3 ou 4 [ISU 2013)), et moins de la moitié des moins qualifiés. La migration de Togolais qualifiés constitue donc une perte plus importante en termes de mobilisation des compétences (et indépendamment de l'utilisation des compétences). On observe néanmoins que la part des migrants diplômés du supérieur qui ne mobilisent pas leurs compétences dans un pays étranger est similaire à la part des diplômés du supérieur qui ne mobilisent pas leurs compétences au Togo.

Graphique 3.23. **Répartition des migrants togolais dans les pays de l'OCDE (%), par niveau d'éducation et statut d'emploi**



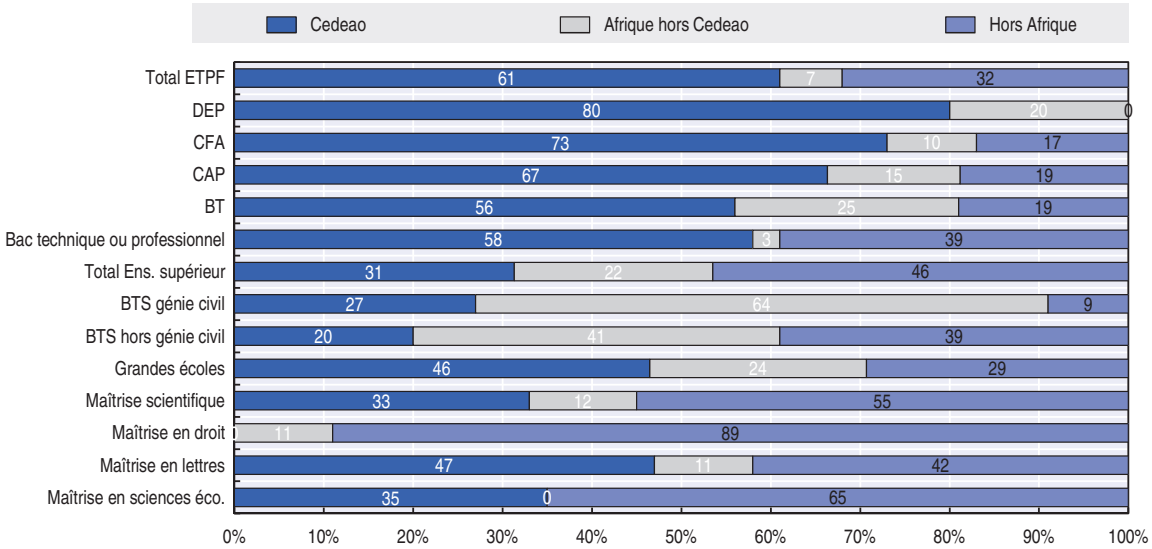
Notes: Les niveaux 0, 1 et 2 de la classification internationale type de l'éducation (CITE, 2011) correspondent respectivement à l'éducation de la petite enfance, à l'enseignement primaire et au premier cycle de l'enseignement secondaire. Les niveaux 3 et 4 correspondent respectivement au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et à l'enseignement post-secondaire non supérieur. Les niveaux 5 et 6 correspondent respectivement à l'enseignement supérieur de cycle court et au niveau licence et équivalent.

Source : ISU, UIS.stat (base de données), http://data.uis.unesco.org/Index.aspx.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409663

Les zones géographiques de destination varient fortement selon le diplôme et la filière mais, dans l'ensemble, les diplômés de filières généralistes émigrent plus souvent hors d'Afrique, et les détenteurs de diplômes professionnels vers les pays de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (Cedeao). Un tiers des diplômés de l'enseignement supérieur émigrent vers les pays de la Cedeao, contre deux tiers des diplômés de l'ETFP et plus de trois quarts des titulaires d'un DEP, CFA ou CAP (graphique 3.24). L'Afrique hors Cedeao est la destination privilégiée des BTS (elle attire 64 % des émigrants de la filière génie civil) et, dans une moindre mesure, des diplômés des grandes écoles (un quart d'entre eux choisissent cette destination). Les diplômés des filières généralistes de l'enseignement supérieur émigrent largement vers les pays hors d'Afrique. La part des émigrants hors d'Afrique atteint 89 % pour les diplômés de droit, 65 % en sciences économiques, 55 % en sciences et 42 % en lettres. Les titulaires du bac professionnel, le diplôme le moins professionnalisant de l'ETFP, s'orientent pour 40 % d'entre eux vers des destinations hors d'Afrique. En tête des pays d'accueil, les États-Unis attirent 17.5 % des enquêtés, ils sont suivis du Gabon (13.4 %), du Bénin (11.7 %), du Ghana (11.3 %) et de la France (8.6 %).

Graphique 3.24. **Répartition géographique des diplômés togolais à l'étranger (%), par type de diplôme**

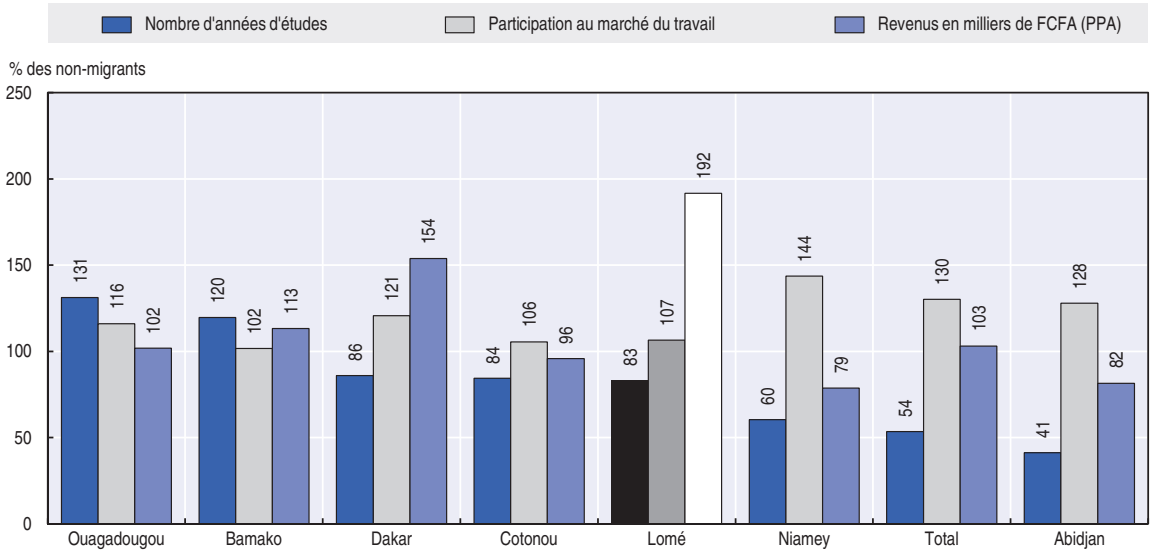


Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409677

Mobiliser les compétences à l'étranger : un enjeu crucial pour le Togo

Au Togo, les immigrés ont suivi moins d'années d'études que les non-migrants, mais ils participent davantage au marché du travail. En 2012, les immigrés représentaient environ 3 % de la population togolaise, soit moitié moins que le stock de migrants. À partir d'une enquête sur le marché du travail de capitales d'Afrique de l'Ouest, De Vreyer et al. (2010) montrent que les immigrés (qui représentent 4.3 % de la population de Lomé en 2000) ont étudié 20 % moins longtemps que les non-migrants, mais participent légèrement plus au marché du travail (graphique 3.25). À Lomé, les immigrés ont un profil relativement similaire à celui des non-migrants, tandis qu'à Abidjan, ces derniers sont moins éduqués mais participent beaucoup plus au marché du travail. En revanche, Bamako et Ouagadougou bénéficient d'une migration d'individus plus qualifiés en moyenne que la population locale et qui participent aussi plus souvent au marché du travail. Au Togo, l'immigration ne compense pas la fuite des cerveaux, mais peut combler les départs de la main-d'œuvre moins qualifiée.

Graphique 3.25. **Caractéristiques des immigrés par rapport aux non-migrants togolais en 2000 (%)**



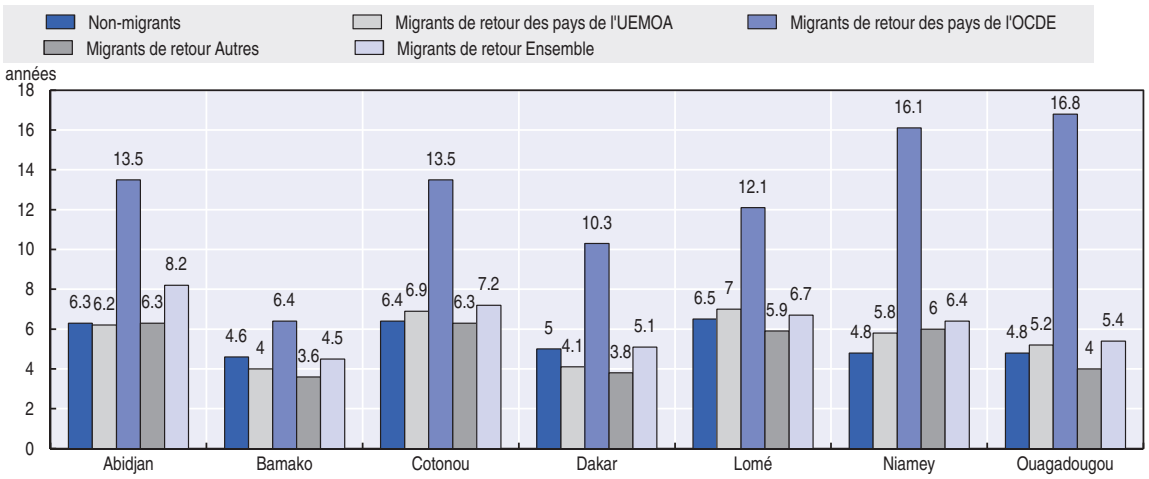
Notes: Les variables sont exprimées en pourcentage de leurs valeurs pour la population non-migrante. Les revenus ont été calculés en milliers de francs de la communauté financière d'Afrique (FCFA) et en parité de pouvoir d'achat (PPA) pour chaque capitale.

Source : DIAL (2006).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409683

Favoriser le retour de la diaspora constitue un enjeu majeur pour le Togo. En 2000, les « migrants de retour » comptaient pour 13.3 % de la population de plus de 15 ans de Lomé. Environ 40 % d'entre eux viennent d'un pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), 6 % d'un pays de l'OCDE, et le reste en grande majorité d'autres pays d'Afrique (De Vreyer et al., 2010). Dans l'ensemble, les migrants de retour partagent des caractéristiques proches de celles des non-migrants concernant l'éducation et la participation au marché du travail. Mais ces caractéristiques varient fortement selon la région d'origine. Les migrants de retour de pays de l'OCDE ont suivi des études presque deux fois plus longues que les non-migrants, dont la moyenne de 6.5 années d'études n'est pas éloignée de celle des migrants de retour des pays de l'UEMOA (7 ans) ou du reste du monde (5.9 ans). Les migrants de retour des pays de l'OCDE représentent 0.8 % des plus de 15 ans en 2000 à Lomé. Ce taux est du même ordre de grandeur que la part des diplômés du supérieur qui émigrent : les diplômés du supérieur représentent 6 % des plus de 15 ans, or 20 % des diplômés du supérieur émigrent, donc la part des plus de 15 ans diplômés du supérieur et qui émigrent est de 1.2 % (0.2*0.06).

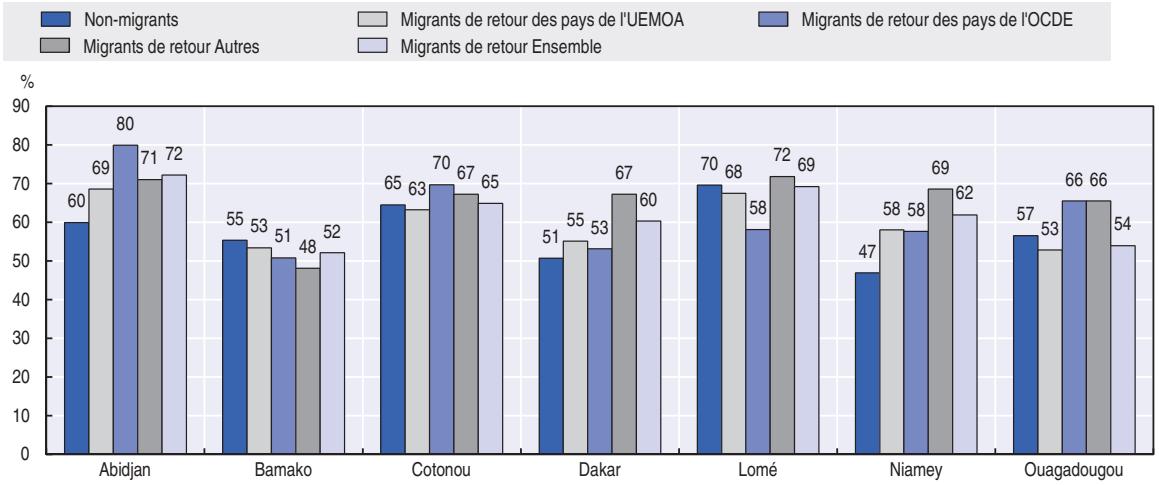
Graphique 3.26. **Nombre d'années d'études dans une sélection de capitales africaines en 2000, par statut de migration**



Source : DIAL (2006).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409696

Seuls 58 % des migrants de retour de pays de l'OCDE participent au marché du travail. Ils mobilisent donc moins leurs compétences que les non-migrants et les migrants de retour d'autres régions, qui participent à 70 % au marché du travail (graphique 3.27). Le retour des migrants constitue un vivier de compétences dont le Togo ne peut se priver, en particulier en ce qui concerne les migrants de retour des pays membres de l'OCDE. Le Togo a donc mis en place un « programme diaspora », dont une composante a pour objectif « l'acquisition des compétences et le renforcement des capacités » (voir encadré 3.5).

Graphique 3.27. **Taux de participation au marché du travail dans une sélection de capitales africaines en 2000 (%), par statut de migration**



Source : DIAL (2006).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409700

Assurer le retour des étudiants qui développent leurs compétences dans des universités à l'étranger semble également crucial. En 2012, ils représentaient 5 % de l'ensemble des effectifs de l'enseignement supérieur au Togo, contre 9.1 % en Côte d'Ivoire et 13.1 % au Sénégal. En Côte d'Ivoire cependant, le départ des étudiants à l'étranger semble être compensé par l'arrivée d'étudiants étrangers, ce qui n'est pas le cas au Togo où les étudiants étrangers ne représentent que 1.4 % des effectifs de l'enseignement supérieur.

Encadré 3.6. **Bonnes pratiques pour la création d'emplois en Afrique**

Sénégal

Un programme d'entrepreneuriat au Sénégal montre qu'une formation intensive, des mentorats solides et des crédits à faible taux d'intérêt peuvent entraîner la création d'entreprises prospères et d'emplois. Le centre sénégalais Synapse fournit depuis 2003 un appui pour les jeunes entrepreneurs dans la création et la gestion de bien des entreprises. Leur succès réside dans l'intensité de leurs activités, qui consistent en 14 mois de formation, la participation de certaines des entreprises les plus prospères du Sénégal, et la coopération étroite avec le Fonds national pour l'emploi des jeunes du gouvernement. Parmi les 17 diplômés du programme en 2008, 9 ont démarré une entreprise, créant 137 nouveaux emplois au Sénégal.

Guinée

Un projet financé par le PNUD s'est révélé être une réussite pour la création d'emplois en Guinée. Le projet Youth Employment and Social Cohesion (YERP) soutient l'agrobusiness à travers la formation et l'octroi de crédits aux jeunes entrepreneurs au cours d'une période de deux ans. Le projet est une collaboration entre plusieurs organisations internationales et comporte une formation au Centre Songhaï, au Bénin, ainsi qu'une post-formation, des conseils techniques et des prêts à très faibles taux d'intérêts. En 2012, plus de 3 000 entrepreneurs ont bénéficié du programme, créant des entreprises dans l'agriculture, le textile, l'alimentation ou le commerce de détail.

Maroc

Le programme d'entrepreneuriat Moukawalati au Maroc est aussi une réussite en termes de création d'emploi. Il accorde des prêts sans intérêts aux diplômés innovateurs de moins de 45 ans bénéficiant d'une adhésion à l'organisme public pour l'emploi. Les prêts sont accordés pour une durée allant jusqu'à deux ans pour des projets d'activité novateurs, avec une partie pour la formation commerciale et une partie pour les frais de démarrage. Ils doivent être remboursés dans les six ans. En 2013, 8 634 emplois ont été créés grâce à ce programme, ce qui correspond à 3.38 emplois par start-up.

Source : Banque mondiale (2013).

Notes

1. Le taux de chômage élargi est la somme des chômeurs (sans emploi mais en recherche active d'emploi) et des individus inactifs mais prêts à travailler (sans toutefois effectuer une recherche active d'emploi) exprimé comme pourcentage de la population active étendue, c'est-à-dire qui inclut désormais les inactifs prêts à travailler.
2. Être actif ou participer au marché du travail consiste à être, soit en situation d'emploi (actif occupé), soit en situation de recherche active d'emploi (actif inoccupé). Le type d'études suivies par les étudiants peut influencer leurs capacités à trouver du travail (être des actifs occupés, en situation d'emploi) sans pour autant influencer leur propension à participer au marché du travail (à être des actifs).
3. Le calcul repose sur l'hypothèse (simplificatrice mais relativement stricte) que 20 % de la population travaille 10 heures par semaine, 11 % travaille 20 heures, 16 % travaille 30 heures, 9 % travaille 38 heures, 18 % travaille 45 heures, 15 % travaille 55 heures et 12 % travaille 65 heures.
4. L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le concept de « transition de l'école vers la vie active » comme le temps écoulé entre la fin des études et l'accès à un premier emploi « régulier ». Les enquêtes sur la transition de l'école vers la vie active » (Etva) de l'OIT adoptent une définition relativement stricte de l'emploi « régulier » qui se rapproche d'un emploi « décent ». Est considéré comme emploi régulier, un emploi stable ou considéré comme satisfaisant par le travailleur. L'enquête Etva pour le Togo fournit plus de détails sur l'approche de l'OIT.
5. Au sens du BIT, une personne a connu une **transition de courte durée** lorsqu'avant d'obtenir un travail satisfaisant ou stable, elle a connu soit : une transition directe ; une période (ou des périodes cumulées) d'emploi salarié stable ou satisfaisant sans période de chômage ou d'inactivité ; une période (ou des périodes cumulées) d'emploi salarié temporaire ou d'emploi indépendant et non satisfaisant inférieure(s) ou égale(s) à un an sans période de chômage ou d'inactivité ; une période de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité inférieure ou égale à trois mois ; ou une période d'inactivité inférieure ou égale à un an. Une personne a connu une **transition de moyenne durée** lorsqu'avant d'obtenir un travail satisfaisant ou stable elle a connu soit : une période (ou des périodes cumulées) d'emploi indépendant et non satisfaisant ou d'emploi salarié temporaire de un à deux ans sans période de chômage ou d'inactivité ; une période de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité de trois mois à un an ; une période d'inactivité de plus d'un an. Enfin, une personne a connu une **transition de longue durée** lorsqu'avant d'obtenir un travail satisfaisant ou stable elle a connu soit : une période (ou des périodes cumulées) d'emploi indépendant et non satisfaisant ou d'emploi salarié temporaire de deux ans ou plus sans période du chômage ou d'inactivité ; une période de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité d'un an ou plus. Pour rappel, selon le BIT, une personne est considérée comme ayant transité lorsqu'elle est actuellement soit dans : un emploi salarié stable et satisfaisant ou non satisfaisant ; un emploi salarié temporaire mais satisfaisant ; ou un emploi indépendant et satisfaisant.

Références

BAfD, OCDE, PNUD, CEA (2012) Perspectives économiques en Afrique 2012 : Promouvoir l'emploi des jeunes, Éditions OCDE, Paris. DOI : http://dx.doi.org/10.1787/aeo-2012-fr

Banque mondiale (2015), *Indicateurs du développement dans le monde* (base de données) http://donnees.banquemondiale.org/.

Banque mondiale (2013), *Building Effective Employment Programs for Unemployed Youth in the Middle East and North Africa,* The International Bank for Reconstruction and Development / World Bank, Washington, DC., www-wds.worldbank.org/.

Banque mondiale (2011), *Migration and Remittances Factbook 2011,* 2d Edition, The International Bank for Reconstruction and Development / World Bank, Washington, DC. http://dx.doi.org/10.1596/978-0-8213-8218-9.

BIT (2013), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République togolaise », Siaka Koné K., *Work4Youth Série de publication*, n°5, BIT, Genève, /www.ilo.org/.

De Vreyer, P., F. Gubert, A. S. Robilliard (2010), "Are There Returns to Migration Experience? An Empirical Analysis using Data on Return Migrants and Non-Migrants in West Africa", *Annals of Economics and Statistics, n°97/98, Migration And Development*, GENES/ADRES, p.307-328, www.jstor.org/stable/41219120.

DIAL (2006), « Enquête 1-2-3 », www.dial.ird.fr/enquetes-statistiques/enquetes-1-2-3, (consulté le 18 décembre 2014).

ISU, *UIS.stat* (base de données) Institut de Statistique de l'Unesco (consulté en 2014), http://data.uis.unesco.org/Index.aspx.

ISU (2013), *Classification Internationale Type de l'Éducation : CITE 2011,* Institut de Statistique de l'Unesco, Québec, www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-fr.pdf.

OCDE, *Base de données sur l'emploi* (base de données), www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm (consultée en 2014).

OCDE (2014), *OECD Social Institutions & Gender Index (SIGI)* (base de données), http://genderindex.org/country/togo.

Programme Diaspora Togo (2014), *Maison Diaspora Togo*, www.maisondiasporatogo.com (consulté le 5 décembre 2014)

République togolaise (2013), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo », génération 2008, Secrétariat Technique Permanent pour le pilotage du PSE, Lomé, www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

République togolaise (2011), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (Quibb-2011), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale, Studio One Love, Lomé.

UCW (2013), « Togo : Comprendre le travail des enfants et l'emploi des jeunes », Rapport de pays, Understanding Children's Work Programme, Rome, www.ucw-project.org/.

Chapitre 4

Utiliser efficacement les compétences au sein de l'emploi au Togo

Ce chapitre a pour objectif d'identifier les principaux obstacles à l'utilisation efficace des compétences des travailleurs togolais. Il documente la valorisation des compétences sur le marché du travail togolais à travers une analyse des gains salariaux et des avantages non-salariaux associés aux différents diplômes et filières de l'enseignement supérieur. Il examine ensuite le degré d'inadéquation entre compétences et emplois et discute du rôle respectif de certaines caractéristiques du marché du travail togolais, telles que la présence de fortes rigidités, la prévalence du secteur informel ainsi que l'importance de l'emploi public pour les diplômés du supérieur. La dernière partie du chapitre porte sur la demande de main-d'oeuvre qualifiée et la manière dont le Togo pourrait la stimuler dans la perspective d'améliorer l'utilisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur.

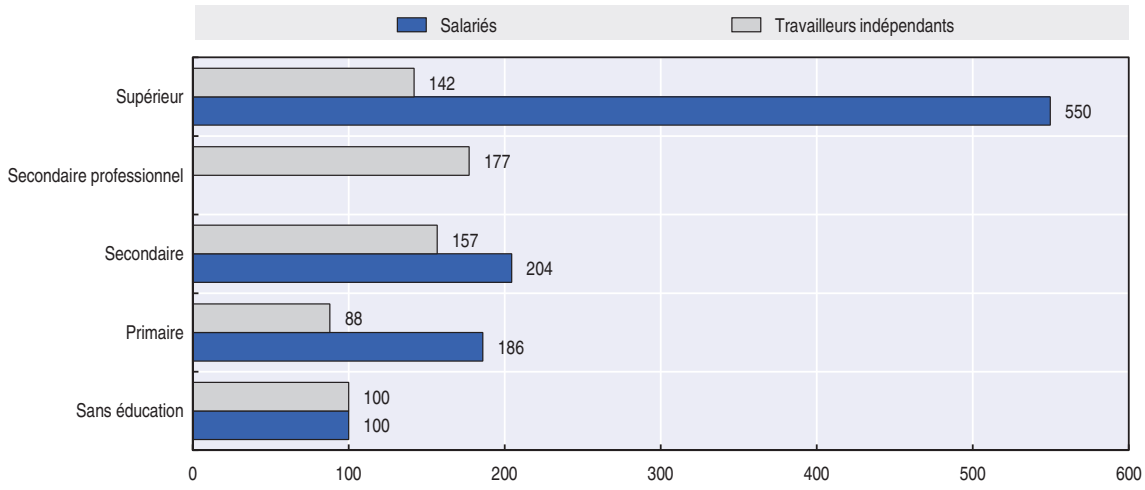
Les diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient d'avantages multiples sur le marché du travail

Les diplômés du supérieur bénéficient de rémunérations importantes lorsqu'ils accèdent à un emploi salarié

Les études supérieures constituent un investissement rentable en ce qui concerne l'emploi salarié. Dans l'ensemble, les salaires augmentent avec le niveau d'éducation. Les diplômés du primaire et du secondaire obtiennent des salaires proches, environ deux fois plus élevés que ceux des individus sans éducation. Le marché du travail ne confère donc pas une valeur ajoutée substantielle au secondaire par rapport au primaire. Une rupture apparaît au niveau de l'enseignement supérieur, dont les rendements sont particulièrement élevés. Les diplômés du supérieur sont ainsi cinq fois mieux payés que les individus sans éducation et perçoivent des salaires près de trois fois plus élevés que ceux des diplômés du secondaire (graphique 4.1). Ce niveau de rémunération indique de manière indirecte que les diplômés du supérieur possèdent des compétences qui peuvent être utilisées pour atteindre un niveau de productivité relativement élevé. Ce n'est pas le cas pour le travail indépendant, pour lequel les revenus varient peu avec le niveau d'éducation. L'enseignement secondaire professionnel semble fournir les compétences les mieux adaptées aux entreprises individuelles, mais le gain supplémentaire par rapport aux diplômés du secondaire est minime. Kuepie et al (2009) soulignent également la convexité des rendements de l'éducation, qui augmentent substantiellement au niveau de l'enseignement post-secondaire. Leurs travaux montrent aussi le rendement marginal élevé du diplôme professionnel de BEP par rapport au baccalauréat dans le secteur informel. Les diplômés du supérieur qui travaillent en tant qu'indépendants obtiennent des revenus inférieurs aux diplômés du secondaire professionnel et général. Salariés et travailleurs indépendants déclarent généralement être mal rémunérés. C'est le cas de plus de 83 % des salariés et de plus des trois quarts des travailleurs indépendants de 15 à 29 ans.

Graphique 4.1. **Revenus des salariés et des travailleurs indépendants togolais en 2012, par niveau d'éducation**

(base 100 pour les individus sans éducation)



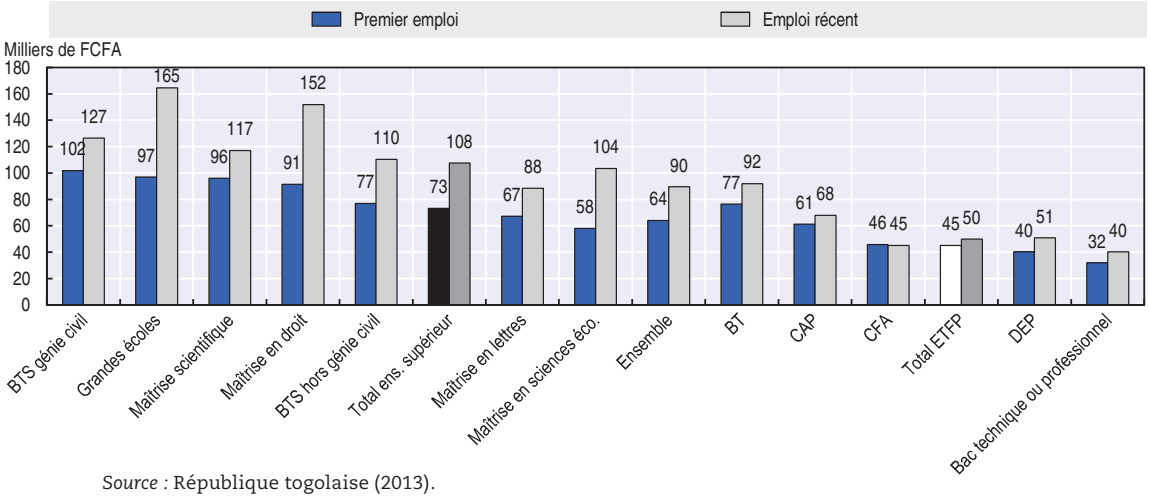
Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409717

Les rendements des études supérieures et de l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) varient en fonction des diplômes. Les diplômés du supérieur gagnent en moyenne 73 000 FCFA (francs de la Communauté financière d'Afrique) dans leur premier emploi, contre 45 000 FCFA pour les diplômés de l'ETFP. Dans l'ensemble, toutes les filières de l'enseignement supérieur donnent accès à des revenus supérieurs à ceux perçus pour le premier emploi dans les filières de l'ETFP (graphique 4.2). Les titulaires d'un brevet de technicien (BT) font exception : avec un salaire mensuel de 77 000 FCFA, ils sont de loin les diplômés de l'ETFP les plus valorisés sur le marché du travail. Les diplômés de certificat d'aptitude professionnelle (CAP) se distinguent également avec, pour leur premier emploi, un salaire mensuel d'environ 60 000 FCFA, comparable à celui des diplômés de sciences économiques (58 000 FCFA) et de lettres (67 000 FCFA). Les diplômés de brevet de technicien supérieur (BTS) génie civil, de grandes écoles, de maîtrise scientifique et de droit obtiennent des salaires élevés dès le premier emploi, entre 90 000 et 100 000 FCFA, soit 50 % de plus que le salaire moyen dans l'enseignement supérieur.

Les revenus des diplômés du supérieur croissent plus rapidement que ceux de l'ETFP. En moyenne, les revenus des diplômés du supérieur ont progressé de 50 % entre le premier et le dernier emploi sur une période de 4 ans (de 2009 à 2012, graphique 4.2). Dans le même temps, les salaires des diplômés de l'EFTP ont augmenté de seulement 10 %. La progression du revenu mensuel ne semble pas dépendre du revenu mensuel de départ. Les diplômés des grandes écoles et de droit ont connu une progression de leurs salaires supérieure à 50 %, de même que les diplômés de BTS hors génie civil et de sciences économiques (graphique 4.2). Pour ces derniers, le revenu mensuel moyen a augmenté de manière spectaculaire, passant de 58 000 FCFA à 104 000 FCFA, soit une progression de 80 %. La progression la plus forte observée pour les diplômés de l'ETFP concerne les détenteurs d'un BT, dont le revenu a augmenté de 20 %. Cela suggère que les diplômés du supérieur - y compris dans les filières techniques type BTS - possèdent des aptitudes qui leur permettent de s'adapter aux besoins de leur employeur et qui facilitent l'acquisition de nouvelles compétences en emploi ; par opposition aux diplômés de l'ETFP dont les compétences plus techniques, mais également plus spécifiques, ne connaissent pas le même potentiel d'évolution sans formation complémentaire.

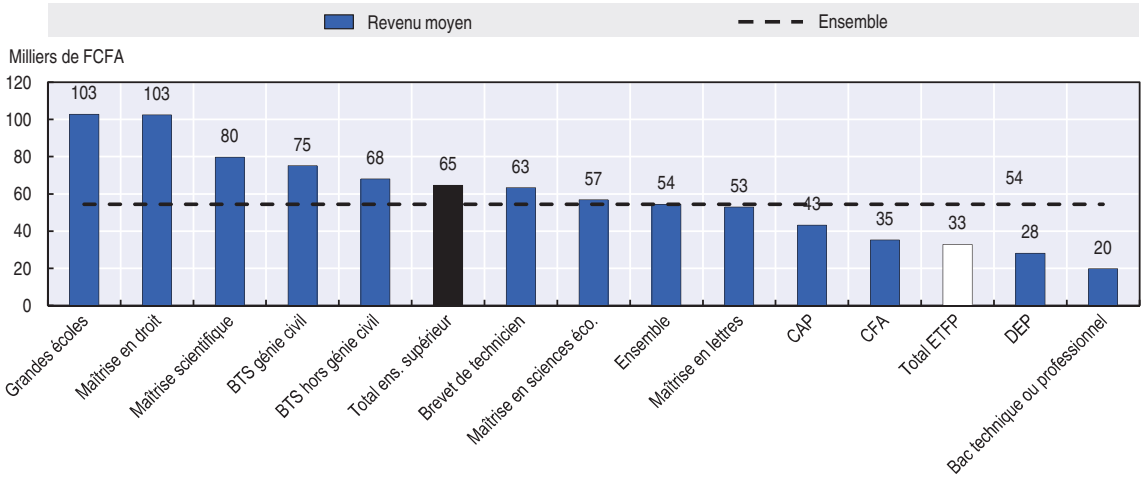
Graphique 4.2. **Revenu mensuel lors du premier et dernier emploi au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (en milliers de FCFA), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409728

Les avantages salariaux de l'enseignement supérieur sont renforcés par une plus grande constance de l'emploi. Les comparaisons effectuées à partir du graphique 4.2 ne tiennent pas compte des périodes de chômage, d'inactivité ou encore de la vitesse de transition vers un emploi mieux rémunéré. Lorsque l'on considère le revenu mensuel moyen de janvier 2009 à décembre 2012 (graphique 4.3), le supplément de rémunération perçu par les diplômés du supérieur demeure proche de celui observé lorsqu'on ne considère que les rémunérations de l'emploi le plus récent. Pendant ces quatre années, les diplômés du supérieur sont deux fois mieux rémunérés que les diplômés de l'ETFP, et les filières les mieux payées (grandes écoles et droit) gagnent cinq fois plus que les titulaires d'un bac professionnel, qui se situent en bas de la distribution des revenus. Les diplômés du supérieur bénéficient donc d'une transition plus rapide vers des emplois mieux rémunérés et mieux adaptés à leurs compétences, malgré des périodes d'inactivité plus fréquentes (voir chapitre 3).

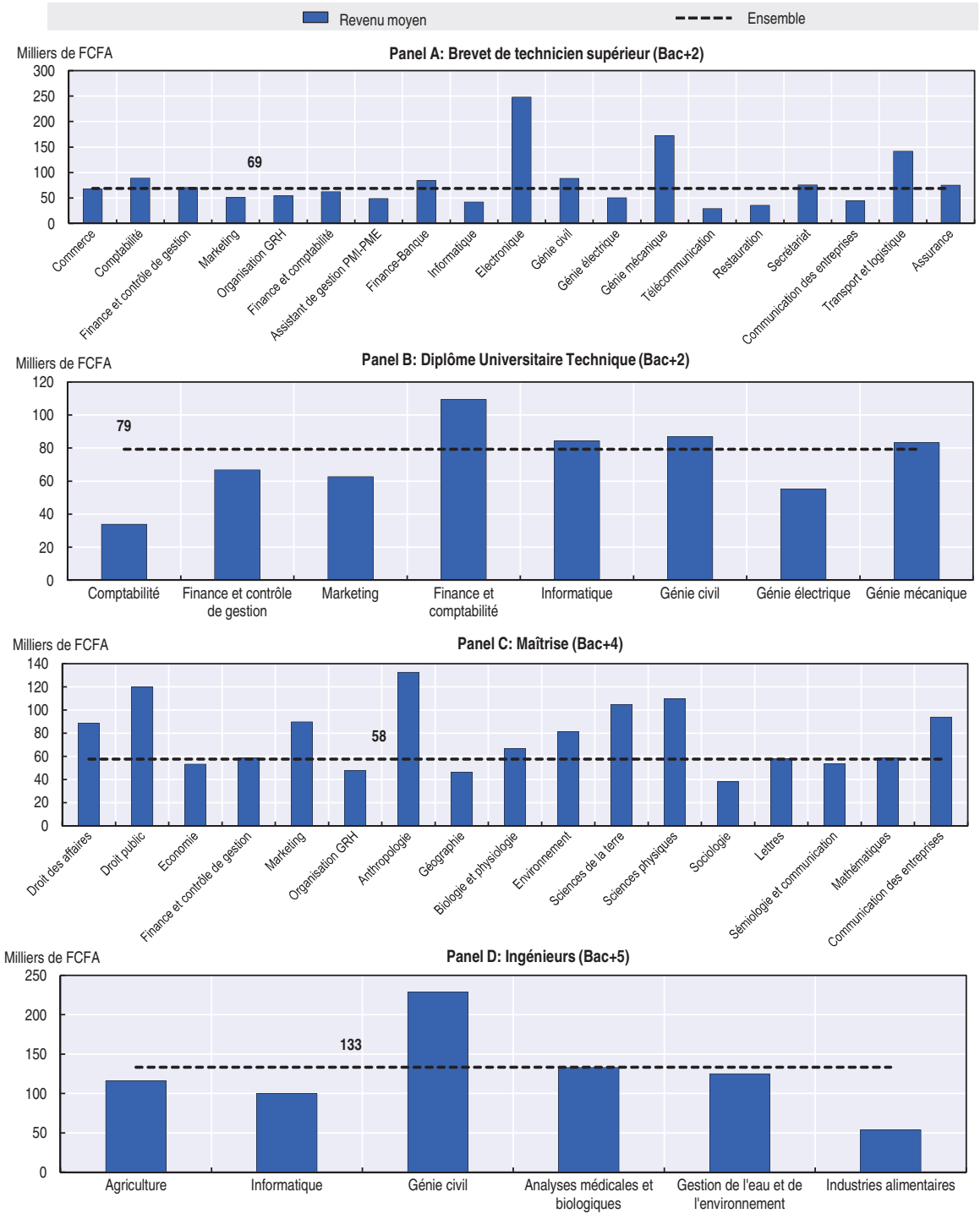
Graphique 4.3. **Revenu mensuel moyen au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (milliers FCFA)**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409732

À diplôme donné, les rendements monétaires varient selon les filières (les termes « filière » et « diplôme » sont utilisés sans distinction, car certains types de diplômes sont propres à des filières particulières). Les ingénieurs sont les diplômés les mieux rémunérés de l'enseignement supérieur avec des revenus mensuels moyens de 133 000 FCFA. La plupart des filières (agriculture, informatique, analyses médicales et biologiques, gestion de l'eau et de l'environnement) assurent des revenus proches de cette moyenne. La filière génie civil se distingue fortement avec des revenus presque deux fois plus élevés (228 000 FCFA), tandis que la filière industrie alimentaire n'est pas valorisée sur le marché du travail avec des ingénieurs qui touchent seulement 50 000 FCFA en moyenne (graphique 4.4). Les titulaires d'un diplôme universitaire de technologie (DUT, délivré dans les grandes écoles) se destinent en majorité au secteur tertiaire, à l'exception des filières génie civil, électrique et mécanique. Ils reçoivent environ 80 000 FCFA de revenus mensuels en moyenne. Avec 110 000 FCFA, la filière finance et comptabilité est particulièrement valorisée par le marché du travail, devant les filières informatique et génie civil et mécanique, qui permettent d'obtenir des revenus proches de la moyenne. On trouve ensuite les filières finance et contrôle de gestion, marketing et génie électrique, avec des rendements inférieurs de 25 % à la moyenne. La filière comptabilité est nettement moins valorisée, ses diplômés perçoivent un peu plus de 35 000 FCFA en moyenne, soit trois fois moins que les diplômés de la filière finance et comptabilité.

Graphique 4.4. **Revenu mensuel moyen au Togo entre janvier 2009 et décembre 2012 (milliers de FCFA), par filière d'étude et type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409740

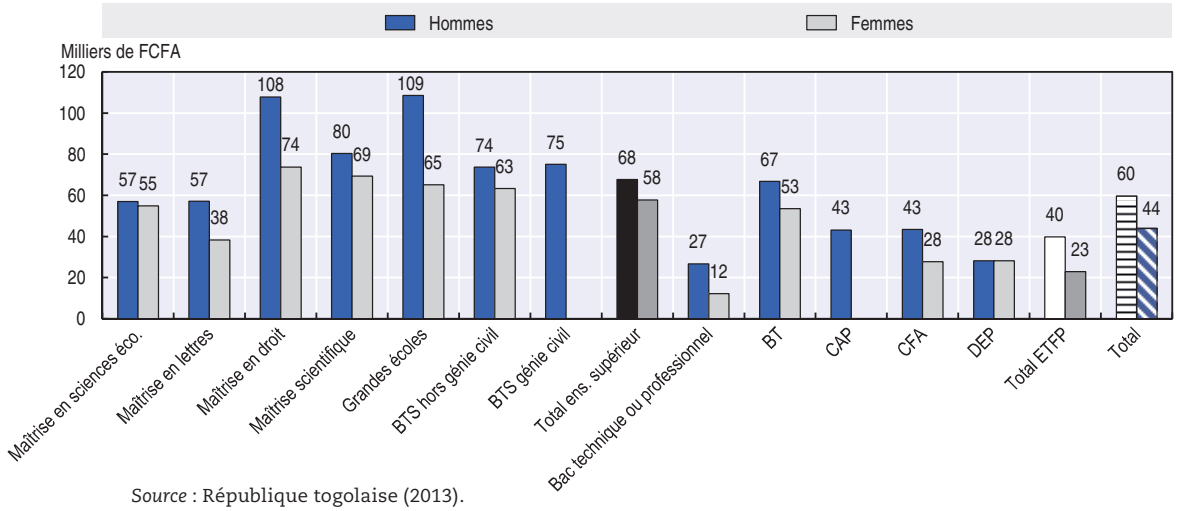
Parmi les diplômés de BTS, les filières électronique, génie mécanique et transport et logistique garantissent des revenus bien supérieurs à la moyenne (69 000 FCFA). Les compétences acquises dans la filière électronique sont très bien rémunérées puisqu'elles donnent lieu à des revenus de l'ordre de 250 000 FCFA. En revanche, les diplômés en restauration doivent s'attendre à des rémunérations inférieures à 30 000 FCFA, près de huit fois inférieures à celles de la filière électronique.

Les revenus moyens des titulaires d'une maîtrise sont d'environ 60 000 FCFA, soit moins que les diplômés de BTS, alors que ces études durent deux années de plus. Les études de droit, de sciences de la terre et de sciences physiques donnent lieu à des revenus d'environ 100 000 FCFA. De manière surprenante, la filière anthropologie permet d'obtenir les salaires les plus élevés parmi les diplômés de maîtrise. Une explication possible est la possibilité d'obtenir un poste de professeur dans une université publique, bien que cette opportunité existe également dans les autres filières de sciences sociales. Les filières marketing et communication des entreprises, peu valorisées à la sortie de BTS, ont également des rendements monétaires importants.

De manière générale, les compétences techniques de haut niveau à destination de l'industrie (génie civil, génie mécanique électronique) sont valorisées quels que soient le niveau et le type de diplôme, de même que les compétences de gestion et d'organisation (finance et comptabilité, transport et logistique). En revanche, certaines filières souffrent de la concurrence de filières au sein du même type de diplôme (comptabilité versus finance et comptabilité en DUT, par exemple) ou d'autres diplômes (marketing et communication d'entreprises).

Les inégalités de revenus entre hommes et femmes sont élevées à tous les niveaux d'éducation, mais diminuent pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Quels que soient le niveau, le type de diplôme ou la filière, les femmes perçoivent toujours des revenus inférieurs aux hommes. Les revenus des hommes diplômés de l'ETFP sont, en moyenne, près de deux fois plus élevés que ceux des femmes (graphique 4.5). L'écart est moins important pour les diplômés du supérieur, mais il atteint tout de même 15 % en moyenne. Par ailleurs, dans l'enseignement supérieur, les femmes sont plus pénalisées lorsqu'elles détiennent les diplômes les plus rémunérateurs, ceux de droit ou des grandes écoles. Elles ne sont donc pas incitées à suivre les filières les plus prestigieuses. En revanche, dans l'ETFP, les femmes sont plus pénalisées lorsqu'elles détiennent les diplômes les *moins* rémunérateurs. Ainsi, les revenus des hommes diplômés du bac professionnel (diplôme le moins rémunérateur de l'ETFP) sont plus de deux fois supérieurs à ceux des femmes. Outre la possibilité que les femmes soient discriminées et présentent des aptitudes différentes de celles des hommes, les écarts de revenus moyens s'expliquent en partie par des choix de filières moins rémunératrices de la part des femmes.

Graphique 4.5. **Revenu des hommes et des femmes au Togo en 2012 (milliers de FCFA), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409759

Les diplômés du supérieur ne choisissent pas leurs études, puis leur occupation, uniquement en fonction des rendements monétaires qu'ils peuvent espérer. Le choix d'occupation résulte probablement d'un choix conjoint entre le salaire et une multitude de caractéristiques de l'emploi qui ont de la valeur aux yeux du diplômé. La sécurité de l'emploi, les perspectives de carrière, l'intérêt du métier, son prestige et son adéquation avec les compétences du diplômé, les conditions de travail, l'accès à un système de sécurité sociale, sont des facteurs qui peuvent influencer la décision du diplômé lorsqu'il a le choix. Ces facteurs ne sont pas non plus indépendants de la rémunération de l'occupation. Un diplômé peut accepter une baisse de rémunération en échange d'un emploi dans le secteur public, par exemple, afin de bénéficier de la sécurité de l'emploi. Dans une économie où les emplois dans le secteur formel sont rares, il est toutefois probable que les emplois auxquels peut prétendre la main-d'œuvre qualifiée conjuguent les différents avantages mentionnés ci-dessus.

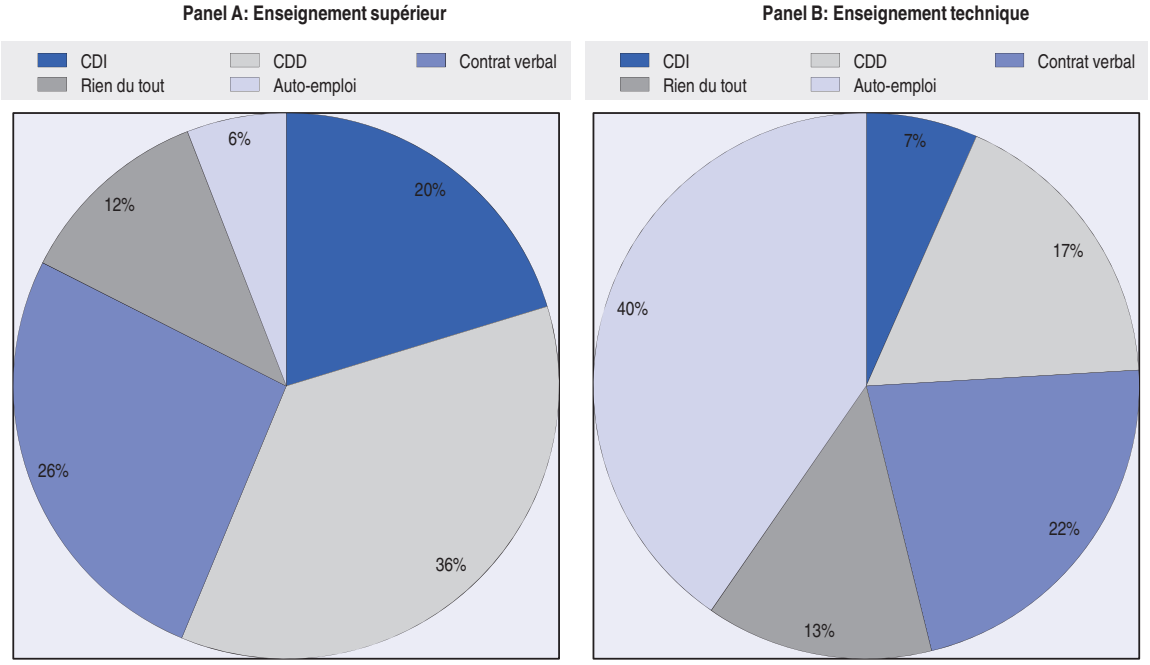
Du point de vue de l'allocation optimale des compétences dans une économie, certaines de ces caractéristiques peuvent détourner les diplômés du supérieur d'occupations où leurs compétences seraient utilisées de manière plus productive. Un exemple souvent cité est l'importance du secteur public, qui garantit un emploi stable et relativement bien rémunéré, et dans lequel certains diplômés du supérieur cherchent d'abord un emploi avant d'envisager de travailler dans le secteur privé. En présence de fortes frictions sur le marché du travail et dans l'économie en général, cela peut aboutir à une mauvaise allocation des compétences et priver certains secteurs à forte valeur ajoutée des compétences indispensables à leur développement.

Les diplômés du supérieur bénéficient de meilleures conditions de travail

Les diplômes du supérieur donnent accès à des contrats écrits et permettent d'échapper à l'emploi indépendant. Plus de la moitié (56 %) des diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient d'un contrat écrit dès leur premier emploi. Cela ne concerne qu'un quart des diplômés de l'ETFP, dont un autre quart se met d'accord verbalement, tandis que la moitié restante n'a pas de contrat (13 %) ou travaille à son compte (40 %). Les diplômés du supérieur échappent à l' « auto-emploi », qui ne concerne que 6 % d'entre eux (graphique 4.6). En revanche, une part substantielle des diplômés du supérieur s'engage

dans une profession qui ne confère pas de protection particulière. Un quart d'entre eux ne bénéficient que d'un contrat verbal, et 12 % d'aucun contrat. Ces différences s'accentuent au cours du temps. Plus de deux tiers des diplômés du supérieur détiennent un contrat écrit pour l'emploi le plus récent (soit au plus 4 ans après le premier emploi), contre 27 % seulement des diplômés de l'ETFP. L'obtention d'un contrat de travail, en prévenant le risque de se retrouver brutalement sans emploi, permet d'envisager plus sereinement sa carrière, de se former et de trouver d'autres opportunités. L'augmentation rapide des revenus des diplômés du supérieur (graphique 4.2), dont la grande majorité a accès à des contrats écrits, concourt à l'idée qu'un contrat de travail permet d'accéder à d'autres opportunités. Il faut toutefois rester prudent avant de conclure sur ces effets positifs du contrat de travail, car les aptitudes intrinsèques des diplômés du supérieur peuvent également expliquer ces différences.

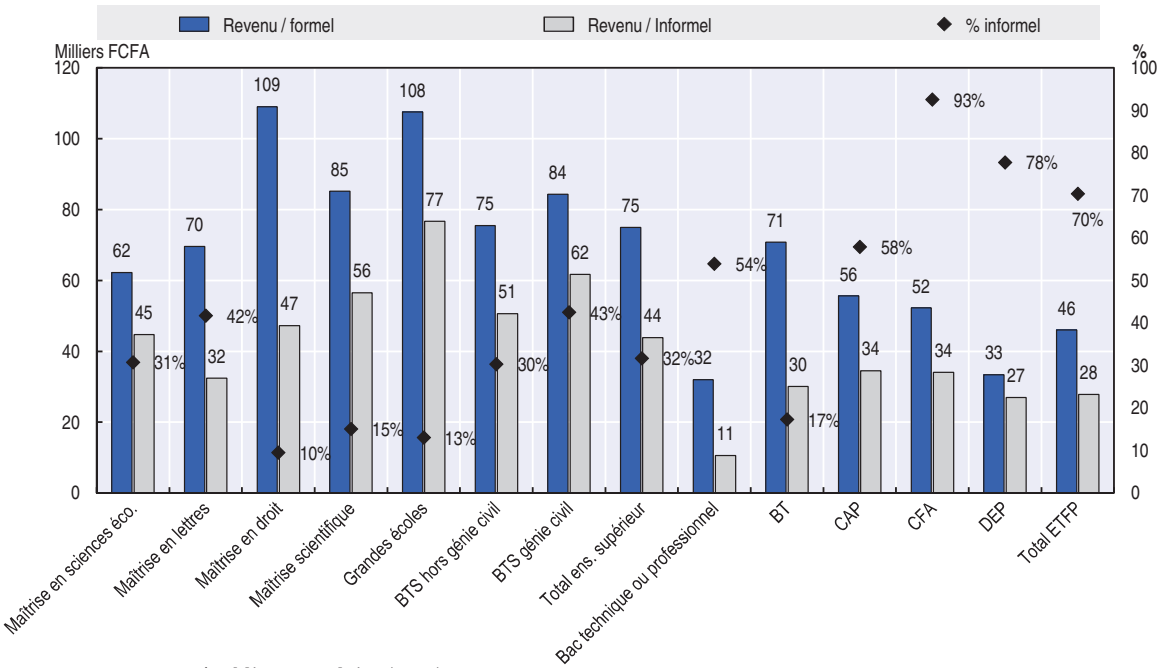
Graphique 4.6. **Répartition des types de contrat lors du premier emploi au Togo en 2012 (%), par filière d'étude**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409765

Deux tiers des diplômés du supérieur accèdent à l'emploi formel, qui garantit des revenus plus élevés en moyenne que l'emploi informel. Seul un tiers des diplômés de l'ETFP occupent un emploi formel, sans surprise dans la mesure où une part substantielle de ces formations sont elles-mêmes informelles. Le revenu moyen dans le secteur informel atteint 60 % des revenus moyens dans le secteur formel (graphique 4.7). Ce ratio est valable pour les plupart des diplômes, bien que les rémunérations varient parfois du simple au double (droit, lettres, BT), ou même du simple au triple pour les détenteurs d'un bac professionnel. Au sein de l'enseignement supérieur, seules les filières les plus rémunératrices (droit, maîtrise scientifique, grandes écoles) permettent d'échapper à l'informel. Les autres diplômés obtiennent des revenus moyens dans le secteur informel compris entre 30 % et 40 % des revenus moyens dans le secteur formel, y compris pour les diplômés de BTS en génie civil.

Graphique 4.7. **Revenu (milliers de FCFA) et répartition (%) des diplômés togolais selon la nature formelle ou informelle de leur emploi en 2012, par type de diplôme**

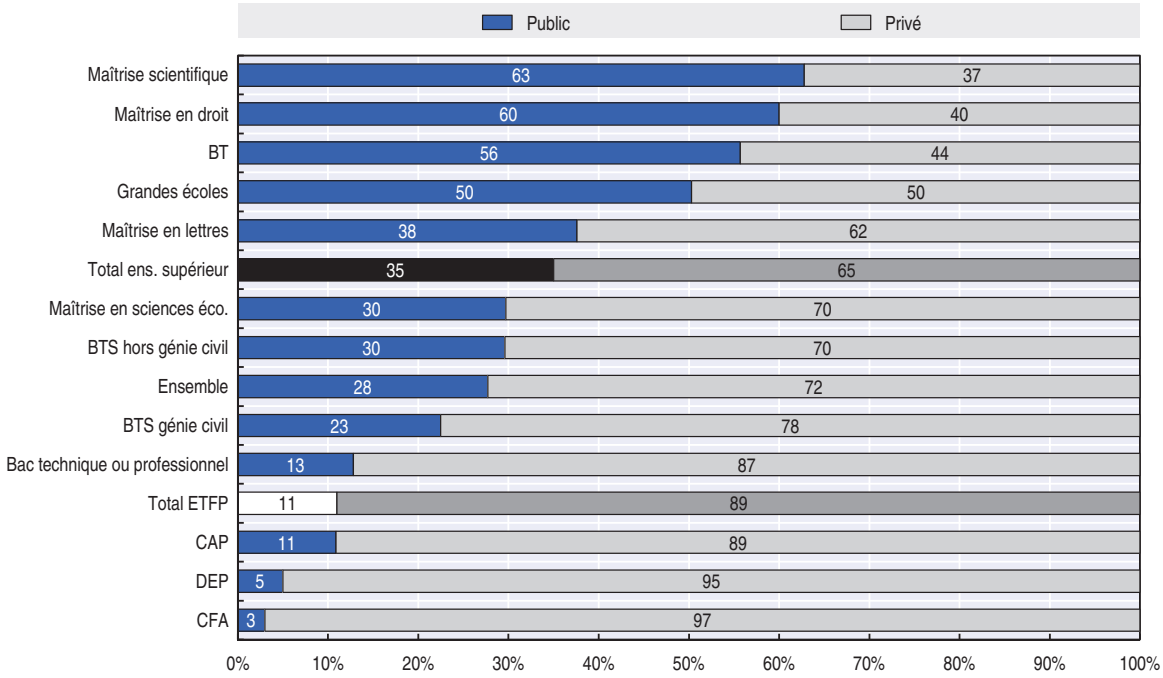


Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409778

Le secteur public est le grand bénéficiaire des compétences acquises dans l'enseignement supérieur. Plus d'un tiers des diplômés du supérieur travaillent dans le secteur public, qui ne représente pourtant que 6.6 % de l'emploi des chefs de ménage (République togolaise, 2011), soit environ 3.3 % de l'emploi total. Certains diplômés (sciences, droit, grandes écoles) se destinent en majorité au secteur public. Plus de la moitié des détenteurs d'un brevet de technicien (BT) s'engagent également dans le secteur public, contre 11 % des diplômés de l'ETFP et 30 % des diplômés de sciences économiques et de lettres (graphique 4.8). La forte proportion de diplômés issus des sciences ou des grandes écoles est étonnante, dans la mesure où ces formations ne destinent pas, a priori, à la fonction publique. La pression démographique dans l'enseignement supérieur explique en partie cette situation, la demande de professeurs étant forte dans toutes les matières. Le cas des filières agricoles est particulièrement édifiant. Environ trois quarts des diplômés de l'École supérieure d'agronomie (ESA) travaillent en tant qu'administrateurs publics (54 %), ou enseignent (20 %). De même, la plupart des diplômés de l'Institut national de formation agricole (Infa) de Tové rejoignent un institut de conseil aux entreprises sous tutelle du ministère de l'Agriculture. Moins de 1 % des diplômés des filières agricoles travaillent dans le secteur primaire.

À l'exception des diplômés de BTS génie civil, les diplômés des filières qui rejoignent en priorité le secteur public (graphique 4.8) sont également en tête de la distribution des revenus (graphique 4.7). Cela suggère que le secteur public garantit des salaires particulièrement élevés. Comme évoqué auparavant, si le secteur public conjugue la sécurité de l'emploi et des revenus élevés, cela peut donner lieu à un effet d'éviction des compétences et engendrer un cercle vicieux dans lequel le secteur privé n'est pas capable d'attirer les diplômés du supérieur qui restent dans le secteur public, qui ne permettent pas de développer les activités à forte valeur ajoutée nécessaires pour générer des emplois bien rémunérés.

Graphique 4.8. **Répartition des diplômés togolais selon le statut privé ou public de leur dernier emploi en 2012 (%), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409788

Encadré 4.1. **Obstacles et ressources – Directeur/ Directrice**

DIRECTEUR /DIRECTRICE

Exercice du séminaire de lancement : Il a été demandé aux participants du séminaire de se mettre dans la peau d'un(e) directeur(trice) cherchant à faciliter la navigation des étudiants dans l'offre de formation au Togo. Les participants ont répondu aux questions ci-dessous.

Je suis un(e) directeur(trice) des ressources humaines d'une entreprise privée. J'ai besoin de recruter des employés qualifiés ayant les compétences correspondant aux besoins de mon entreprise.

- Quelles sont les ressources dont dispose ce directeur pour recruter les employés les plus compétents ?
- Quels sont les obstacles qui empêchent ce directeur de recruter les employés correspondant aux besoins de son entreprise ?

Réponses du séminaire

Ressources

- Budget conséquent
- Cabinets spécialisés en ressources humaines
- Disponibilité des diplômés sur le marché du travail

Obstacles

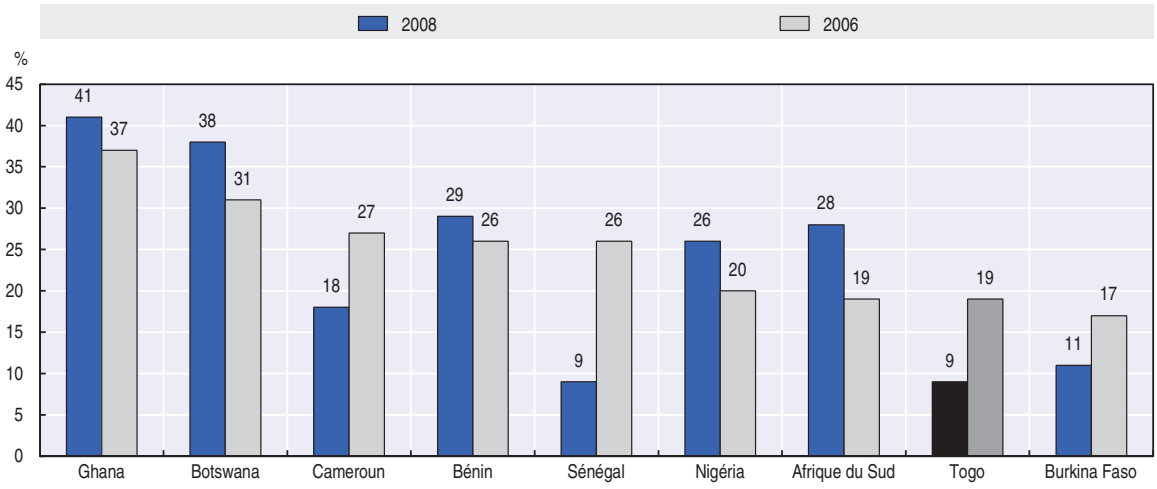
- Manque de compétences adaptées aux postes
- Niveau des salaires
- Inadéquation entre le profil du poste et la qualification

Améliorer l'adéquation entre compétences et emplois

D'importantes contraintes altèrent le fonctionnement du marché du travail togolais

Les Togolais sont confrontés à la faiblesse de la demande de travail. Au Togo, environ un tiers des jeunes chômeurs (15-29 ans) déclarent que l'absence d'emploi constitue le principal obstacle pour trouver un emploi (BIT, 2013). Ce niveau est comparable à celui observé au Libéria et en Zambie, et deux fois plus élevé qu'en Tanzanie. La pénurie d'emplois qualifiés est particulièrement importante. En 2006, selon les enquêtes d'opinion Gallup, moins de 20 % des Togolais étaient satisfaits des efforts mis en œuvre pour augmenter le nombre et la qualité des emplois, et ils étaient moins de 10 % à se dire satisfaits en 2008. Le Togo se place en queue de peloton par rapport à d'autres pays d'Afrique subsaharienne, loin du Ghana et du Botswana où le taux de satisfaction atteint 40 % (graphique 4.9). Ces résultats doivent être considérés avec précaution dans la mesure où ils reflètent l'opinion des individus. Ils concordent toutefois avec les données de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), qui n'a reçu que 283 offres d'emplois pour environ 5 000 demandeurs en 2013. La majorité des demandeurs d'emplois sont diplômés du secondaire ou plus, mais seules 30 offres concernaient un poste de cadre moyen ou supérieur. La stratégie de recherche d'emploi des jeunes chômeurs reflète le manque d'emploi, environ 20 % d'entre eux choisissent de créer une entreprise, créant ainsi leur propre emploi.

Graphique 4.9. **Part des Togolais satisfaits par les efforts faits pour augmenter le nombre et la qualité des emplois en 2008 (%)**

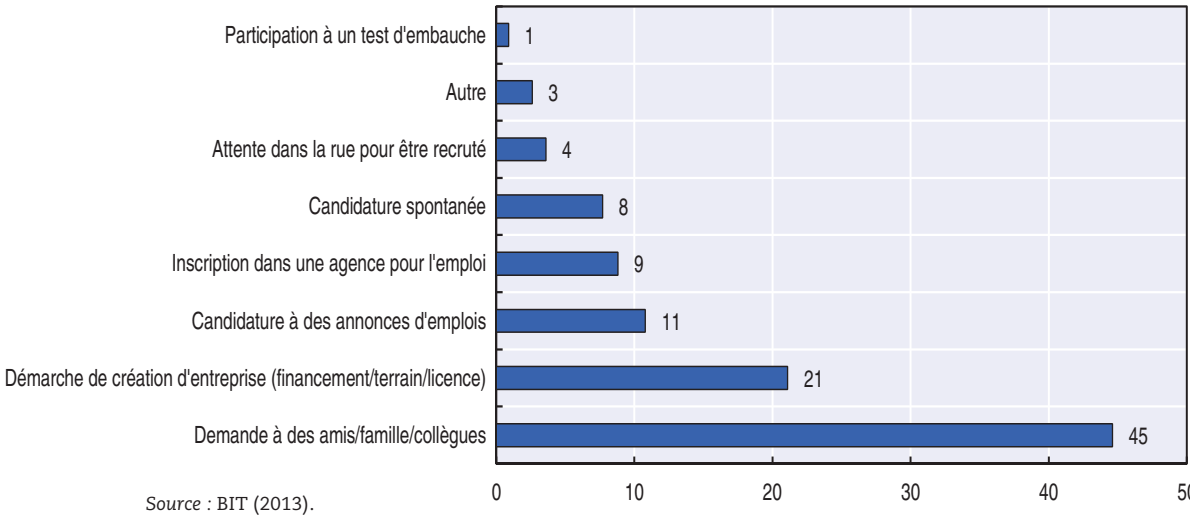


Source : Gallup (2012).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409794

Le manque d'information sur les opportunités d'emploi et le recours à des méthodes de recherche d'emploi peu efficaces entravent l'appariement entre employeurs et employés. L'ouverture de l'ANPE en 2010 marque une étape importante en ce qui concerne l'amélioration de la situation des travailleurs sur le marché du travail. L'ANPE apparaît efficace en termes d'appariement employeurs-employés dans la mesure où toutes les offres d'emplois (aussi peu nombreuses soient-elles) ont été pourvues. Cependant, son poids dans l'ensemble des appariements reste marginal jusqu'à présent. Seule une minorité de chômeurs et d'entreprises ont recours à l'ANPE. Au Togo, plus de deux tiers des jeunes diplômés ne connaissent pas l'ANPE, et seuls 9 % des jeunes chômeurs sont

inscrits dans ses fichiers (République togolaise, 2014). La part des jeunes chômeurs qui ne savent pas comment chercher du travail (12.4 %) est supérieure à la proportion de ceux inscrits à l'ANPE (graphique 4.14). Les jeunes chômeurs se reposent en priorité sur leur réseau social (famille ou connaissances) pour trouver un emploi (graphique 4.10). Cette méthode de recherche d'emploi concerne la moitié des jeunes chômeurs et son efficacité peut être questionnée. Aussi utiles que soient la famille et le cercle d'amis, l'information dont ils disposent sur les besoins du marché du travail est nécessairement limitée. De plus, cette méthode favorise la répétition des parcours professionnels d'une génération à l'autre et les individus en quête d'emploi risquent d'être orientés vers des professions qui ne correspondent pas à leurs compétences. Dans le contexte de démocratisation rapide de l'enseignement secondaire et supérieur que connaît le Togo, et dans lequel les enfants atteignent souvent des niveaux d'éducation supérieurs à ceux de leurs parents, l'importance du capital social pour trouver un emploi risque de freiner la réduction des inégalités en bénéficiant davantage aux familles déjà aisées. Les jeunes chômeurs ont également recours à des candidatures spontanées (8 %) et répondent aux annonces d'emplois (10 %) qu'ils trouvent dans les journaux ou sur Internet. Cette dernière méthode peut s'avérer particulièrement efficace si les offres d'emplois sont centralisées (par un organisme privé ou par l'ANPE, par exemple).

Graphique 4.10. **Répartition des jeunes chômeurs togolais selon la démarche mise en œuvre pour trouver du travail en 2012 (%)**

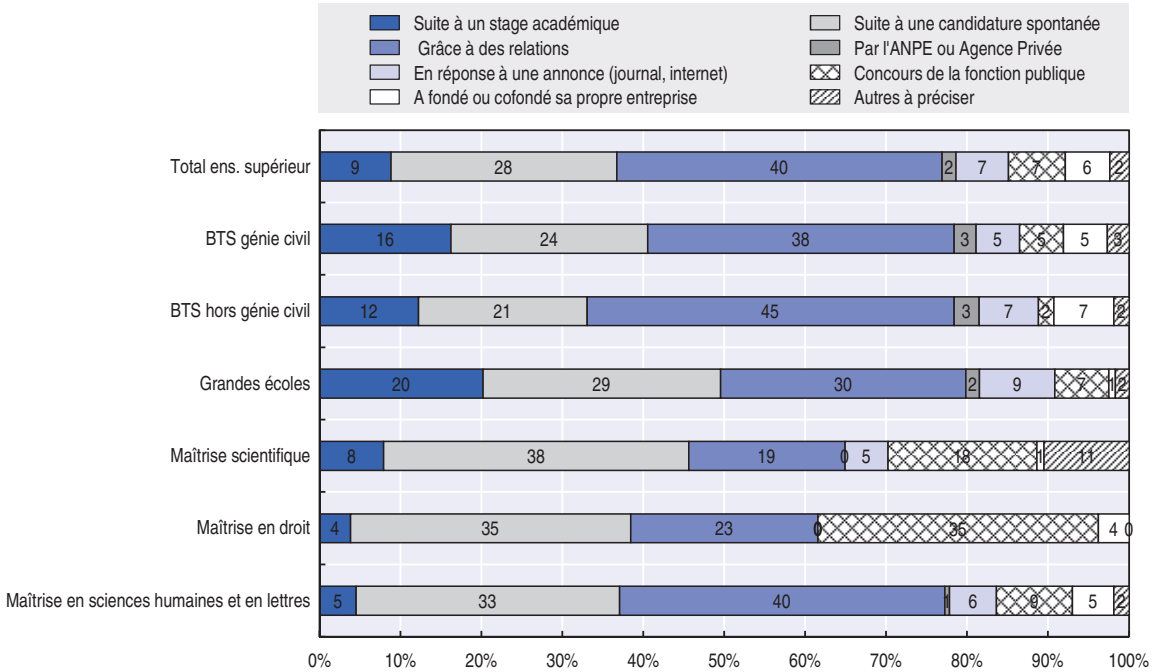


Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409806

Les diplômés du supérieur s'appuient très largement sur leurs relations pour trouver un emploi. Leurs stratégies diffèrent de celles de la moyenne des 15-29 ans. Avoir recours à ses relations demeure le moyen le plus utilisé pour trouver un emploi, 40 % des diplômés du supérieur optent pour cette option (graphique 4.11). Par ailleurs, un tiers d'entre eux s'appuient sur les candidatures spontanées, et ils sont peu nombreux à s'orienter vers la création d'entreprise. Ils ont également accès à des chemins vers l'emploi qui ne se présentent pas pour les moins éduqués. Les diplômés de sciences et de droit ont largement recours aux concours de la fonction publique (entre 20 et 35 % d'entre eux) et 10 % des diplômés du supérieur (jusqu'à 20 % pour les diplômés des grandes écoles) accèdent à l'emploi grâce à un stage académique. Ils n'ont que rarement recours aux méthodes « classiques » d'accès à l'emploi, comme s'inscrire à l'ANPE ou dans une agence privée (2 %), ou répondre à une annonce (7 %). Les mécanismes d'allocation des compétences aux différents emplois semblent dès lors peu flexibles. Une grande partie des diplômés du supérieur suivent des logiques de « branche » en suivant des études qui doivent mener à un type d'emploi bien précis.

Graphique 4.11. **Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur togolais selon la stratégie mise en œuvre pour accéder à leur premier emploi en 2012 (%), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).

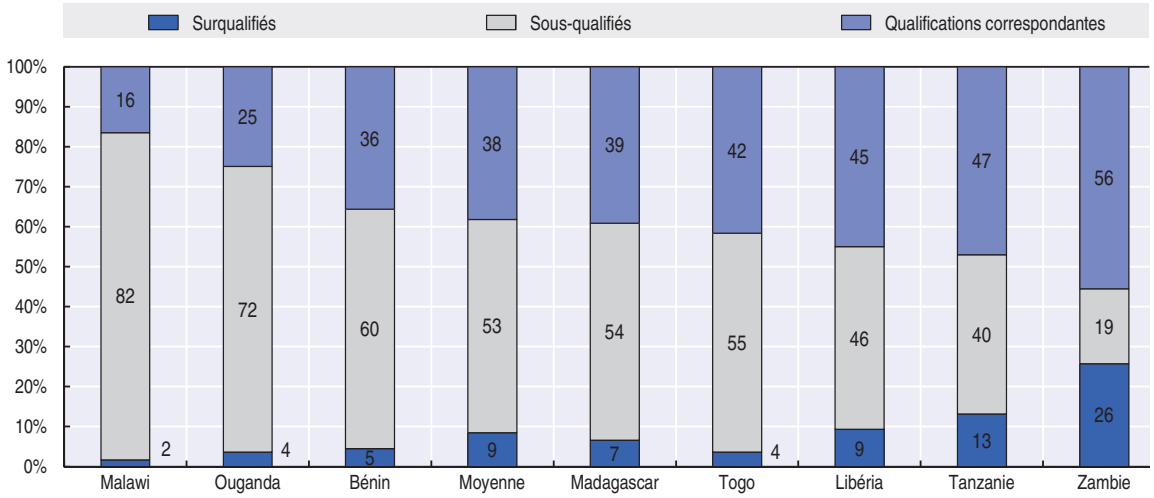
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409816

Les dysfonctionnements sur le marché du travail aboutissent à des problèmes d'appariement entre les compétences des travailleurs et les besoins de l'emploi qu'ils occupent

Un grand nombre de travailleurs ne possèdent pas le niveau de qualification qui correspond aux besoins des emplois qu'ils occupent. À partir d'une définition de l'adéquation entre compétences et emploi fondée sur la classification internationale type des professions (CITP) selon les niveaux d'éducation (CITE [ISU, 2013]), il semble que plus de la moitié des jeunes travailleurs togolais sont sous-qualifiés pour le type d'emploi qu'ils occupent, tandis que 40 % possèdent les qualifications correspondantes (BIT, 2013). Environ 40 % des individus qui occupent des professions intellectuelles et scientifiques et 70 % de ceux qui occupent une profession intermédiaire ne détiennent pas de diplômes du supérieur et sont donc considérés comme sous-qualifiés. Il en est de même pour une grande partie des personnels des services, vendeurs, agriculteurs et ouvriers qualifiés, qui n'ont pas atteint le secondaire. En comparaison avec les pays considérés dans le graphique 4.12, une part importante de la population togolaise semble posséder les qualifications adéquates.

Dans la mesure où seulement 4 % des jeunes travailleurs sont surqualifiés, il ne semble pas que l'économie togolaise soit contrainte par l'absence de demande de main-d'oeuvre qualifiée. Il faut toutefois tenir compte de la répartition des travailleurs surqualifiés entre les diplômés du supérieur et les diplômés du secondaire. En effet, une large proportion de travailleurs surqualifiés peut provenir des diplômés du supérieur, qui représentent 3 % des 15-29 ans. Lorsqu'ils sont surqualifiés, les diplômés du supérieur travaillent comme employés administratifs, mais également comme vendeurs ou agriculteurs, des professions dans lesquelles leurs compétences seront probablement peu ou mal utilisées.

Graphique 4.12. **Répartition des travailleurs selon l'adéquation entre leur niveau d'éducation et leur emploi en 2012 (%), par pays**

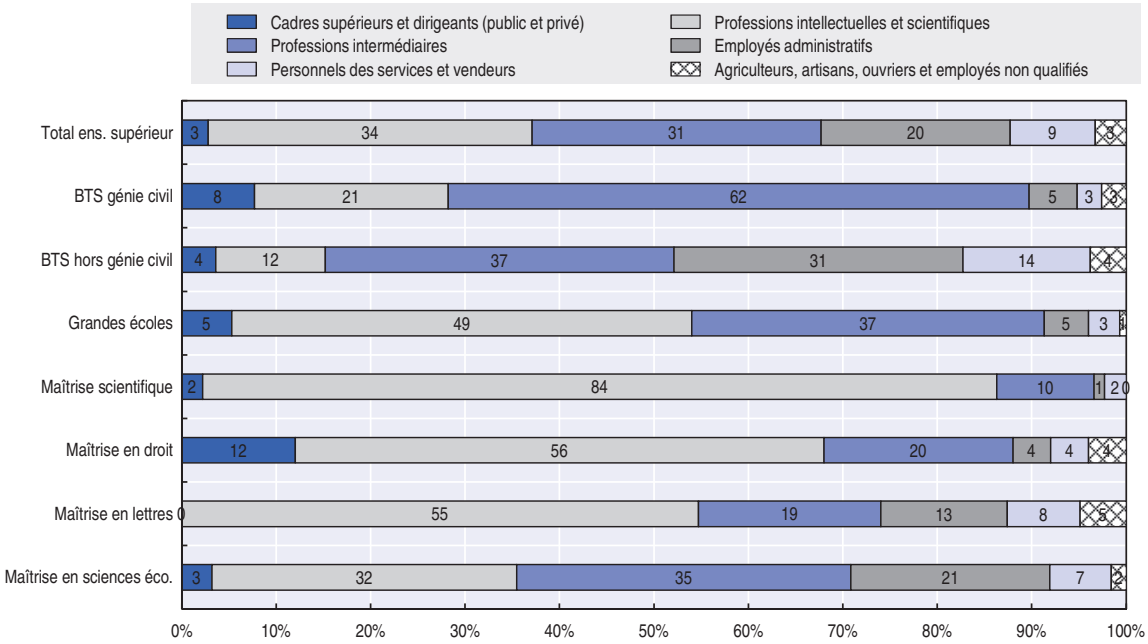


Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409821

Dans leur grande majorité, les diplômés du supérieur obtiennent des emplois qui correspondent à leur niveau de compétences. Plus de deux tiers d'entre eux (68 %) sont cadres supérieurs, dirigeants, intellectuels, scientifiques, ou occupent des professions intermédiaires (graphique 4.13). Cette proportion atteint 90 % pour les diplômés de BTS génie civil, des grandes écoles, de droit et de sciences. La proportion de surqualifiés parmi les diplômés du supérieur atteint tout de même 30 %, bien que 20 % d'entre eux obtiennent un emploi administratif dans lequel leurs compétences peuvent être valorisées. C'est particulièrement le cas des diplômés de BTS hors génie civil, une formation au niveau bac+2 qui peut s'avérer adaptée aux besoins d'un emploi administratif. Cela suggère également que les diplômés de BTS sont prêts à rejoindre la fonction publique quand bien même ils n'utilisent pas tout leur potentiel. L'inadéquation entre les compétences et les besoins de l'emploi est plus évidente en ce qui concerne les détenteurs d'une maîtrise de lettres et de sciences économiques. Les filières qui souffrent le plus de l'inadéquation entre compétences et emplois sont celles dans lesquelles les effectifs sont pléthoriques (BTS hors génie civil, lettres, sciences économiques). Pour ces filières, l'excédent de diplômés par rapport à la demande contribue aux difficultés rencontrées sur le marché du travail.

Graphique 4.13. **Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur togolais dans les catégories professionnelles en 2012 (%), par type de diplôme**



Source : République togolaise (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409836

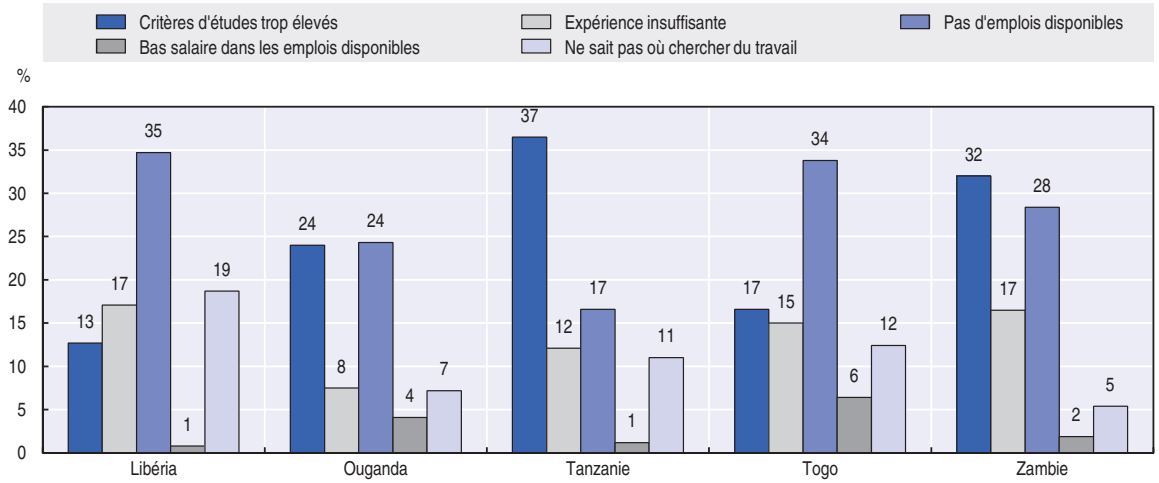
La méthode utilisée jusqu'à présent pour rendre compte de l'inadéquation entre les compétences des diplômés du supérieur et les besoins des emplois qu'ils occupent tend à sous-estimer le problème. Elle tient compte du niveau d'éducation des diplômés, et non de leurs compétences. Or, la moitié des diplômés du supérieur considèrent (rétrospectivement) que les programmes et les examens sont mal adaptés aux besoins du marché du travail. De plus, la qualité des apprentissages peut être remise en question en raison des mauvaises conditions d'études dont se plaignent plus d'un tiers des diplômés. Les aptitudes réelles des diplômés ne sont pas non plus prises en compte. Enfin, des diplômes qui sanctionnent des compétences spécifiques sont mis en correspondance avec des catégories professionnelles qui regroupent un grand nombre d'occupations.

L'ampleur du phénomène d'inadéquation entre compétences et emplois est visible de manière indirecte à travers la volonté des travailleurs de changer d'emplois. Plus de la moitié des jeunes travailleurs togolais désirent changer d'emploi. Les raisons évoquées sont l'amélioration des conditions de travail (32 % des cas) et l'augmentation du salaire horaire (28 %). Près de 10 % des personnes interrogées évoquent directement l'inadéquation de l'emploi avec leurs compétences.

Le point de vue des chefs d'entreprise compte particulièrement dans la mesure où la décision d'embaucher leur revient, et où ils sont bien placés pour déterminer les compétences nécessaires pour un emploi donné. Les compétences constituent un obstacle majeur pour seulement 17 % des chefs d'entreprises de plus de 5 employés, contre 25 % des chefs d'entreprise en Afrique subsaharienne et dans le monde. Les résultats sont déterminés par les chefs d'entreprises dans le secteur des services, où 20 % d'entre eux déclarent que les compétences constituent un obstacle, contre seulement 5 % dans le secteur de la fabrication (Banque mondiale, 2009).

Les jeunes chômeurs témoignent également de difficultés d'appariement entre les qualifications et les besoins du marché du travail. En effet, 16.6 % d'entre eux mentionnent comme obstacle majeur pour trouver un emploi les critères d'études trop élevés, et 15 % le manque d'expérience (graphique 4.14).

Graphique 4.14. **Part des jeunes chômeurs qui identifient le problème comme une contrainte majeure pour trouver un emploi (%), par pays**



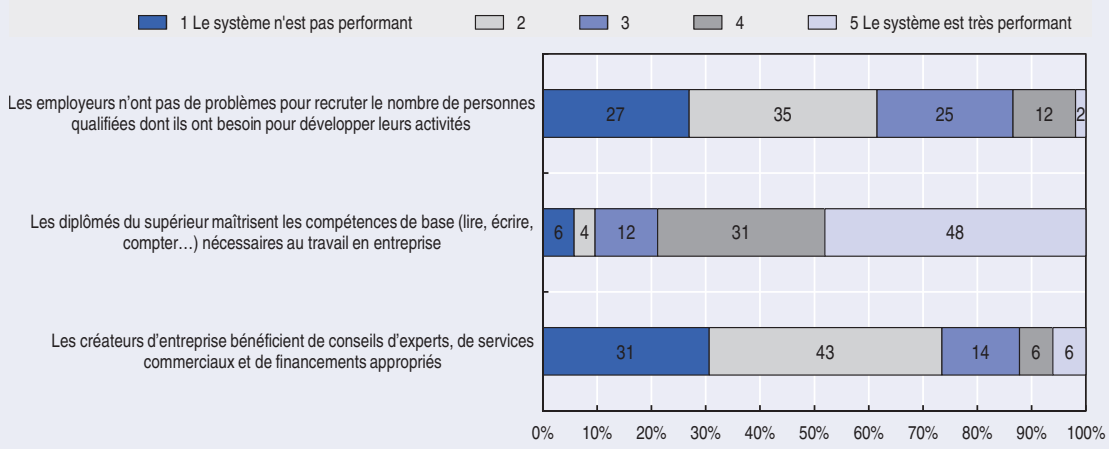
Source : BIT (2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409843

Encadré 4.2. **Utiliser efficacement les compétences**

Les participants au séminaire de lancement étaient invités à noter la performance du système de compétences actuel du Togo en évaluant certaines missions importantes. Un score faible indique que le système de compétences actuel n'est pas performant dans l'exécution de la mission décrite, tandis qu'un score élevé indique une bonne performance.

Graphique 4.15. **Résultats d'une consultation sur l'utilisation des compétences au Togo**



Notes : Les résultats sont basés sur les réponses d'un échantillon non représentatif de 52 participants.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409850

De nombreux participants ont souligné la nécessité pour les entreprises d'avoir un rôle actif dans le développement des compétences dont elles ont besoin, et de créer des partenariats avec les établissements d'enseignement. Plus de 50 % des participants ont estimé que les employeurs avaient des difficultés à recruter le personnel nécessaire et qu'il était de la responsabilité des entreprises de s'impliquer dans le développement des compétences. Seuls 14 % des participants ont estimé qu'il n'y avait pas de difficultés à trouver des employés.

Encadré 4.2. **Utiliser efficacement les compétences** (suite)

Les participants se sont accordés à dire que les diplômés de l'enseignement supérieur au Togo possédaient les compétences de base pour travailler en entreprise. Ils ont été 79 % à estimer que les diplômés maîtrisaient les compétences de base, et 10 % à estimer qu'ils ne les maîtrisaient pas.

La question de l'entrepreneuriat a été largement abordée lors du séminaire, en particulier la nécessité de créer des emplois. Cependant, la plupart des participants (69 %) ont estimé qu'il n'existait pas ou peu de systèmes fonctionnant bien pour les entrepreneurs concernant le conseil, les finances, etc. Seuls 12 % des participants étaient d'avis que les entrepreneurs y avaient accès.

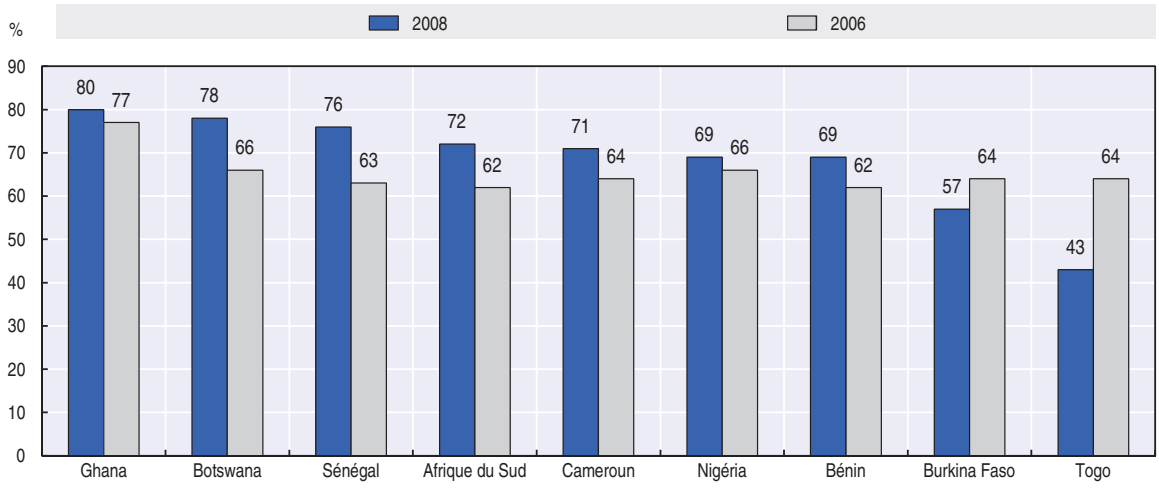
Source : Calcul des auteurs à partir des données collectées à l'atelier de consultation, juillet 2014, Lomé.

Favoriser la demande de main-d'œuvre qualifiée

L'entrepreneuriat constitue une opportunité pour développer des activités à forte valeur ajoutée

L'économie togolaise est peu propice au développement d'activités entrepreneuriales. Selon les enquêtes d'opinion Gallup, peu de Togolais considèrent que leur ville est un bon endroit pour démarrer une affaire. Avec 60 % de réponses positives en 2006, le Togo était déjà en queue de distribution des pays d'Afrique subsaharienne considérés dans le graphique 4.16. Son retard s'est accru en 2008, avec seulement 40 % de réponses positives. Les Ghanéens sont deux fois plus optimistes. L'attitude relativement pessimiste des Togolais vis-à-vis des opportunités du marché du travail apparaît également à travers les résultats d'une autre enquête d'opinion Gallup, en 2011 (Gallup, 2012), où seulement 60 % des Togolais pensent qu'il est possible d'avancer en travaillant dur, alors que c'est le cas de presque tous les Ghanéens, par exemple.

Graphique 4.16. **Part d'individus qui considèrent que l'endroit où ils vivent est un bon endroit pour commencer une affaire en 2006 et 2008 (%), par pays**



Source : Gallup (2012).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409861

L'utilisation efficace des compétences entrepreneuriales représente pourtant un enjeu. Un grand nombre de Togolais se trouvent dans une situation professionnelle qui implique d'utiliser des compétences entrepreneuriales, soit parce qu'ils sont à la tête d'une micro-entreprise, soit parce qu'ils travaillent à leur propre compte. Cette situation n'est pas nécessairement choisie, mais elle est fréquente, même pour les diplômés du supérieur. La possibilité d'utiliser ce type de compétences de manière efficace peut donc améliorer sensiblement les conditions de vie d'une grande partie de la population.

Par ailleurs, les compétences entrepreneuriales ont un rôle majeur à jouer dans les secteurs à fort potentiel de croissance identifiés par le Togo.

Selon les *Perspectives économiques en Afrique 2014* (BAfD, OCDE, PNUD, 2014), la transformation et l'affinage des minerais permettront d'augmenter la participation du Togo aux chaînes de valeur mondiales. Les activités du port et les services de transport se situent également au centre de la stratégie de modernisation de l'économie. Dans ces secteurs, les compétences entrepreneuriales sont au cœur de la hausse de la productivité et de la transformation des produits, vecteurs essentiels de l'augmentation de la demande de travail qualifié.

Encadré 4.3. **L'entrepreneuriat au Togo**

Le Togo met en œuvre des dispositifs variés pour améliorer l'atmosphère entrepreneuriale :

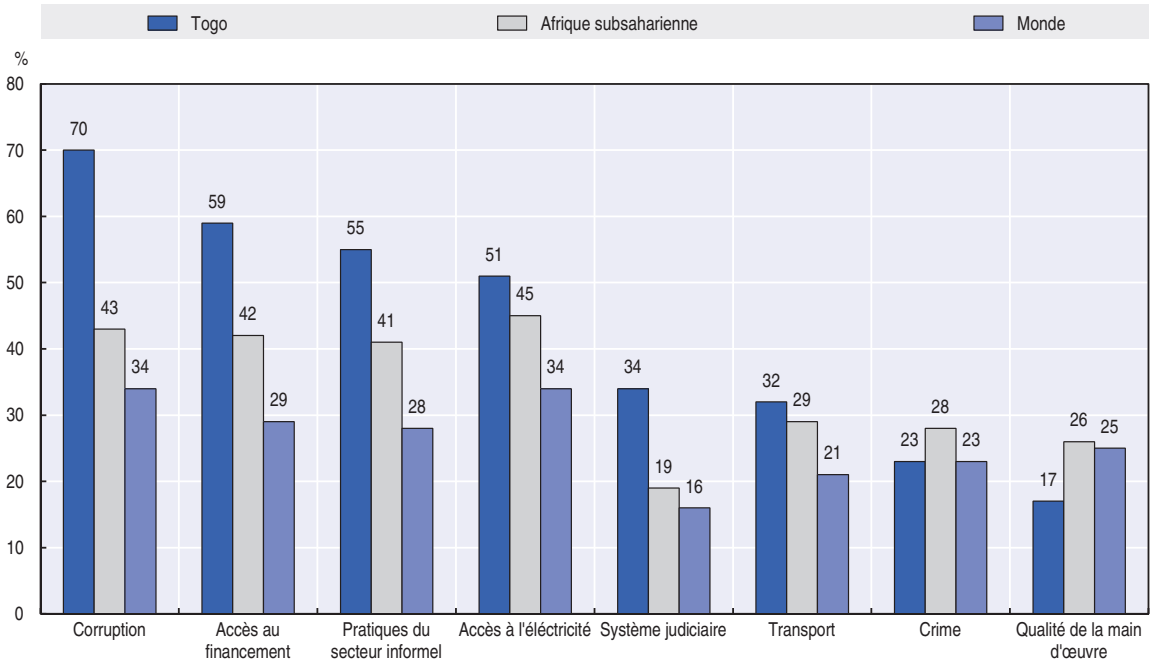
- La **Maison de l'entrepreneuriat,** installée à l'université de Lomé depuis 2010 propose diverses activités : recherche sur l'entrepreneuriat, séminaires pour les jeunes entrepreneurs, mentorats techniques, etc. Elle coopère avec l'ANPE et travaille sur la possibilité d'offrir une aide financière.
- Le **Programme d'entrepreneuriat et d'auto-emploi des jeunes** a pour but de populariser la culture entrepreneuriale au Togo, encourager l'auto-emploi et soutenir l'émergence de petites et moyennes entreprises (PME) pilotées par des jeunes. Ce programme propose formations, accès au crédit et appui technique entrepreneurial.
- **Le Projet d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes artisans** promeut l'auto-emploi dans le domaine artisanal avec une formation en techniques entrepreneuriales. Il a été lancé en 2010, plus de 3 400 jeunes bénéficient aujourd'hui du programme.
- Pour faciliter le processus de démarrage d'une entreprise, **le Centre de formalités des entreprises** a permis de réduire à 24 heures la durée de création d'entreprise au Togo. Le centre propose par ailleurs des aides aux formalités des entreprises.
- **Le département d'appui à la création d'emploi** de l'ANPE est dédié à l'entrepreneuriat. Il forme les jeunes entrepreneurs au démarrage d'une activité. En 2012, 33 jeunes entrepreneurs ont reçu une formation, et 60 % d'entre eux ont réussi à démarrer leur entreprise.
- En outre, plusieurs fonds, agences et crédits aident les jeunes entrepreneurs à créer leur entreprise en les soutenant financièrement : Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes (FAIEJ) ; Fonds national d'apprentissage ; Agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME/PMI (ANPGF) ; Crédit jeune entrepreneur (CJE) ; etc.

Source : République togolaise (2014).

L'amélioration du climat des affaires constitue un levier considérable pour une meilleure utilisation des compétences. Classé au 157e rang (sur 183 pays) de l'indice sur le climat des affaires de la Banque mondiale, le Togo a une grande marge de progression pour garantir un environnement économique au sein duquel les compétences entrepreneuriales peuvent s'exprimer. Le climat des affaires est meilleur qu'en Côte d'Ivoire (167e) ou au Bénin (174e), mais bien moins performant qu'en Zambie (83e), au

Ghana (67e) ou en Afrique du Sud (41e). Au Togo, la majorité des entreprises de plus de cinq employés identifient la corruption, l'accès à la finance et à l'électricité comme des contraintes majeures, dans une proportion supérieure à celle observée en Afrique subsaharienne et dans le monde (graphique 4.17). Ces contraintes sont si fortes qu'elles découragent des entrepreneurs d'utiliser leurs compétences pour créer des entreprises innovantes, notamment du fait des difficultés d'accès au capital. De plus, ces contraintes constituent autant d'obstacles à l'apport de capital par des investisseurs dans des entreprises existantes. Dans la mesure où la mobilisation de certaines compétences passe nécessairement par une mobilisation de certains facteurs de production (en particulier de machines), les obstacles en matière d'accès aux financements limitent également l'allocation efficace des compétences. Ainsi, le fait que la qualité de la main-d'œuvre ne semble pas être une contrainte majeure au Togo, où 17 % des entreprises identifient ce problème contre environ 25 % en Afrique subsaharienne, ne signifie pas que leur utilisation soit optimale.

Graphique 4.17. **Part d'entreprises togolaises qui identifient le problème comme une contrainte majeure pour faire des affaires en 2009 (%)**



Source : Banque mondiale (2009).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409875

Planifier à long terme la montée en gamme dans les chaînes de valeur mondiales permettrait de créer des emplois et d'augmenter la demande de compétences techniques et avancées. La stratégie de compétences doit s'appuyer sur la stratégie de développement économique pour identifier les compétences nécessaires à l'intégration des chaînes de valeur. Pour garantir une mise à niveau soutenable, cette intégration ne doit pas se faire par le biais d'un nivellement vers le bas des salaires et des prix. Elle doit avoir lieu grâce à une modernisation des techniques de production et des compétences. Ce processus doit s'appuyer sur une offre continue de compétences. À court terme, les formations en entreprise peuvent répondre aux besoins et adapter les travailleurs à la modernisation des processus de production. À cet égard, le Togo peut s'appuyer sur les entreprises, dont environ un tiers offre des formations formelles aux employés (Banque mondiale, 2009).

L'offre peut être complétée par des formations en entrepreneuriat, pour aider à identifier les nouvelles opportunités et les moyens d'intégrer les chaînes de valeurs. Le Togo a mis en œuvre plusieurs programmes d'accompagnement des entrepreneurs (voir tableau 4.1). À plus long terme, les programmes des formations techniques, professionnelles et d'ingénieur doivent s'adapter aux évolutions de la production, et le système éducatif a la responsabilité d'exercer une activité de veille quant aux besoins futurs de compétences. Le modèle présenté dans le tableau 4.1 fournit un aperçu de l'évolution des besoins en compétences lors de l'intégration des chaînes de valeur, selon le niveau de développement des compétences d'un pays.

Tableau 4.1. **Modèle de développement des compétences**

Participation commune des pays en développement aux chaînes de valeur mondiales	Valeur ajoutée		
Place dans la chaîne de valeur mondiale	**Niveau inférieur de la chaîne de valeur**	**Niveau intermédiaire de la chaîne de valeur**	**Niveau supérieur de la chaîne de valeur**
Concentration des compétences	**Compétences manuelles**	**Compétences techniques et professionnelles**	**Compétences professionnelles spécialisées**
Personnel clé/ concentration du personnel	**Effectifs nombreux** Superviseurs Cadres Contrôleurs qualité	**Effectifs de taille moyenne/peu nombreux** Superviseurs Techniciens Cadres	**Effectifs très qualifiés peu nombreux** Titulaires d'un doctorat Ingénieurs, concepteurs Spécialistes du marketing Cadres
Développement des compétences de base	Formation en cours d'emploi Formation interne	Formation courte (1 semaine à 6 mois) Certification Diplôme technique Licence	Licence Mastère Doctorat

Source : OCDE (2014).

Encadré 4.4. **Les compétences jouent un rôle décisif pour augmenter la participation aux chaînes de valeur mondiales**

La production et le commerce ont évolué avec la mondialisation croissante des échanges. La plupart des produits sont fabriqués à partir de biens et services provenant de diverses parties du globe. Ce réseau mondial de production est appelé chaîne de valeur mondiale. L'édition 2014 des *Perspectives économiques en Afrique* (BAfD, OCDE, PNUD, 2014) aborde la question de l'intégration des pays africains dans les chaînes de valeur mondiales.

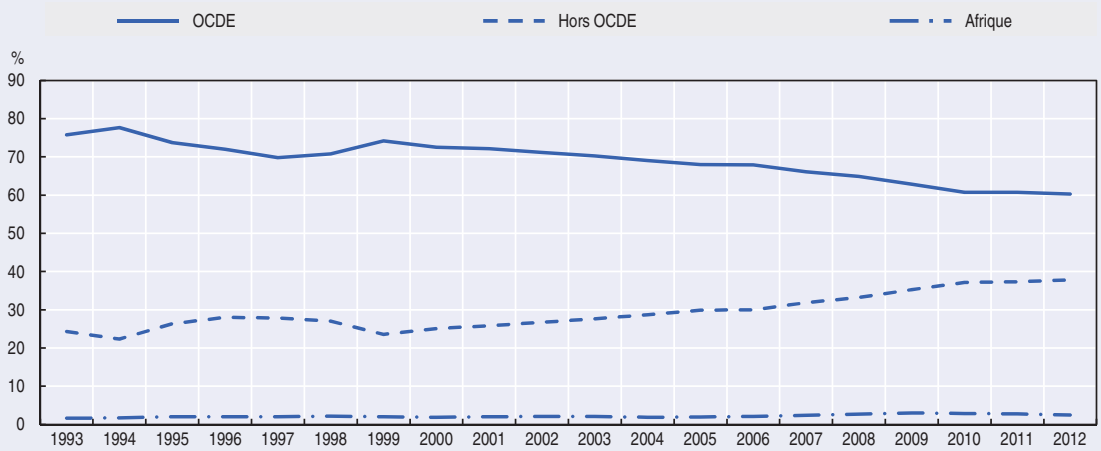
L'opportunité d'un ajustement structurel pour les pays en développement réside dans une intégration dans les chaînes de valeur mondiales à des niveaux de plus en plus élevés de la chaîne. Par exemple, un pays peut bénéficier de la chaîne de valeur mondiale en passant de la vente de fruits sans aucune transformation à la vente de fruits coupés. Le produit utilisé pour produire un produit final est appelé un bien intermédiaire, tandis que les machines ou les services qui aident à la production du bien final sont appelés biens d'équipement. La clé pour le développement économique est de remonter la chaîne de valeur mondiale depuis la vente de biens primaires jusqu'au développement de produits et de services techniques de pointe afin de gagner en valeur pour ces produits.

Une façon de mesurer la position sur la chaîne de valeur mondiale est de regarder les importations de biens intermédiaires, ou intégration en amont (part de la valeur ajoutée étrangère dans les exportations d'un pays). Plus l'intégration en amont est avancée, plus les produits intermédiaires sont nécessaires pour rendre le produit final, et donc plus la position sur la chaîne de valeur mondiale est élevée.

Encadré 4.4. **Les compétences jouent un rôle décisif pour augmenter la participation aux chaînes de valeur mondiales** (suite)

Environ 85 % du commerce lié à la chaîne de valeur se déroule en Europe, en Asie de l'Est ou en Amérique du Nord, l'Afrique tenant 2.2 % de ce commerce. L'Afrique reste donc dans une large mesure un continent exportateur de produits primaires et de ressources naturelles. Cependant, le commerce lié à la chaîne de valeur mondiale a fortement augmenté pour l'Afrique depuis les années 90, passant de 1.4 % en 1995 à 2.2 % en 2011, signe que l'Afrique peut saisir des opportunités pour améliorer sa position dans les chaînes de valeur mondiales.

Graphique 4.18. **Part des importations mondiales de biens intermédiaires entre 1993 et 2012 (%)**



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409885

La participation à une chaîne de valeur peut être améliorée en différenciant des produits déjà existants de façon à proposer une diversité et de meilleurs produits (produits biologiques, par exemple); l'amélioration peut également se faire à travers l'élaboration de produits complexes et technologiquement avancés à destination des marchés régionaux (tels que le secteur pharmaceutique en Afrique). Un certain nombre de services et de savoir-faire doivent être présents pour progresser au sein de la chaîne de valeur vers une production plus élaborée et riche en technologie. La logistique, les infrastructures, et l'accès à l'énergie sont importants, mais la disponibilité de compétences adéquates affecte également la mise à niveau.

Source : BAfD, OCDE, PNUD (2014).

Faire appel aux compétences des migrants et de la diaspora

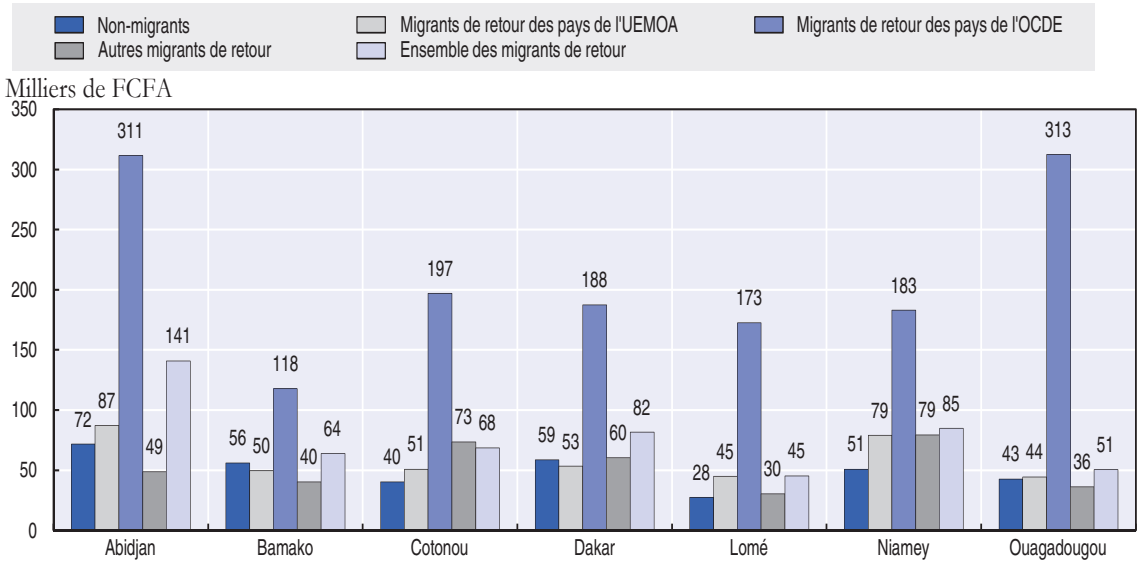
Les migrants et la diaspora constituent un réservoir en capital humain à mobiliser, d'autant plus qu'ils disposent de compétences complémentaires de celles disponibles sur le marché du travail et qu'ils les utilisent de manière efficace.

Bien que les immigrés soient moins qualifiés que les non-migrants, ils gagnaient deux fois mieux leur vie en 2000. Cela suggère qu'ils disposent de compétences complémentaires de celles des Togolais et qu'elles sont utilisées efficacement sur le marché du travail. Ces revenus proviennent le plus souvent d'un emploi informel indépendant, catégorie dans laquelle les immigrés sont surreprésentés. Le Togo doit donc regarder la main-d'œuvre immigrée comme un potentiel de développement de l'activité économique.

La diaspora possède des compétences et des moyens qui peuvent être mis au service de la création d'activités à forte valeur ajoutée. Les envois de fonds de la diaspora représentaient plus de 10 % du produit intérieur brut (PIB) en 2009, bien plus que l'aide au développement. Cela souligne le pouvoir financier de la diaspora et son potentiel en termes d'investissements qui pourraient être utilisés pour développer des activités à forte valeur ajoutée, et ainsi dynamiser la demande de travail qualifié. Le pôle « amélioration du climat des affaires » de La Maison de la diaspora travaille à la promotion des initiatives privées porteuses de forte valeur ajoutée et de forte intensité de main-d'œuvre.

Les migrants de retour ont une probabilité plus faible que les non-migrants de travailler dans le secteur public, et plus élevée de posséder leur propre entreprise. Les migrants de retour des pays de l'OCDE sont particulièrement qualifiés (voir chapitre 3), et leurs revenus sont très élevés par rapport au non-migrants (graphique 4.19). Ils se distinguent des non-migrants qualifiés en ce qu'ils se tournent plus volontiers vers l'entrepreneuriat. Les travaux de De Vreyer et al. (2009) montrent que les migrants de retour des pays de l'OCDE ont une probabilité élevée de posséder leur propre entreprise, alors qu'à niveau d'étude équivalent, les non-migrants ont tendance à travailler dans le secteur public.

Graphique 4.19. **Revenu selon le statut face à la migration en 2000 (milliers de FCFA en parité de pouvoir d'achat), par pays**



Source : De Vreyer et al. (2010).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409897

Références

BAfD, OCDE, PNUD (2014), *Perspectives économiques en Afrique 2014 : Les chaînes de valeur mondiales et l'industrialisation de l'Afrique*, Éditions OCDE, Paris. DOI : http://dx.doi.org/10.1787/aeo-2014-fr.

Banque mondiale (2009), "Enterprise surveys : Togo country profile 2009", Enterprise surveys country profile. Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/2009/01/20456333/enterprise-surveys-togo-country-profile-2009.

BIT (2013), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République Togolaise », Elder S. et K. Siaka Koné, *Work4Youth Série de publication* n°5, BIT, Genève, www.ilo.org/.

De Vreyer, P., F. Gubert, A. S. Robilliard (2010), "Are There Returns to Migration Experience? An Empirical Analysis using Data on Return Migrants and Non-Migrants in West Africa", *Annals of Economics and Statistics, n°97/98, Migration And Development*, GENES/ADRES, p.307-328, www.jstor.org/stable/41219120.

Gallup (2012), "State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights and Advice for Global Business Leaders", www.gallup.com.

ISU (2013), *Classification Internationale Type de l'Éducation : CITE 2011*, Institut de Statistique de l'Unesco, Québec, www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-fr.pdf.

Kuepie, M., C. J. Nordman et F. Roubaud (2009), "Education and earnings in urban West Africa", *Journal of Comparative Economics*, vol.37, n°3, p.491-515, Elsevier, New York.

OCDE (2014), *Perspectives du développement mondial 2013 : Les politiques industrielles dans un monde en mutation,* Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/persp_glob_dev-2013-fr.

République togolaise (2014), « Rapport pays sur les politiques et dispositifs d'insertion professionnelle et de création d'emploi », MTESS, Lomé, www.adeanet.org/min_conf_youth_skills_employment/sites/default/files/u26/Rapport_Pays_Togo.pdf.

République togolaise (2013), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo, génération 2008 », Secrétariat Technique Permanent pour le pilotage du PSE, Lomé. www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

République togolaise (2011), « Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base de Bien-être » (Quibb-2011), Rapport final, Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale, Studio One Love, Lomé.

Chapitre 5

Renforcer la gouvernance du système de compétences au Togo

Ce chapitre présente les défis auxquels le Togo doit faire face afin de renforcer son système de compétences. Il présente les efforts nécessaires de coordination des acteurs du système de compétences, non seulement entre les différents niveaux de gouvernance du système éducatif, mais aussi avec tous les acteurs gouvernementaux et non-gouvernementaux. Un autre défi consiste à développer des outils et des pratiques pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences. Le Togo bénéficierait de la mise en place d'un système de certification et d'un observatoire des compétences, et devrait mobiliser au mieux les ressources et le savoir-faire du secteur privé. Malgré les efforts de financement en faveur de l'éducation, le Togo doit améliorer la cohérence entre la stratégie de compétences et l'allocation des ressources. Au regard des priorités du système de compétences, le financement devrait, d'une part, davantage bénéficier au premier cycle du secondaire et à l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) ainsi qu'aux dépenses pédagogiques et de gestion et, d'autre part, contribuer à réduire les inégalités.

Soutenir la cohérence et la coordination des acteurs du système de compétences

Une stratégie de compétences efficace nécessite une coordination soutenue entre les acteurs gouvernementaux impliqués, compte tenu de la nature multisectorielle du système de compétences et des différentes échelles de mise en œuvre. L'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant à améliorer le système de compétences nécessitent d'adopter une approche « pangouvernementale ». Les ministères en charge de l'enseignement et de la formation doivent se coordonner et coopérer de manière accrue. De plus, dans un souci de cohérence globale du système de compétences, il est nécessaire de refléter les intérêts de tous les acteurs gouvernementaux impliqués, dont, notamment, les ministères en charge des politiques d'emploi, de la planification et du budget. Il est tout aussi important d'assurer une communication et une coordination adéquates entre les différents échelons administratifs et de garantir l'équilibre entre une flexibilité au niveau local et une cohérence au niveau national. Il s'agit également de renforcer les capacités de gestion des institutions d'enseignement supérieur, notamment en termes de pilotage et de cohérence entre l'offre de formation des établissements publics et privés.

Le Togo doit poursuivre ses efforts de coordination des institutions en charge des politiques éducatives

Le Togo souligne l'importance d'une approche intégrée des compétences et reconnaît les progrès à faire en termes de gouvernance. Fin 2013, le Togo a lancé une concertation nationale – le Conseil présidentiel sur l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche au Togo – afin de réunir les acteurs de l'enseignement supérieur pour établir un diagnostic et proposer des pistes de réformes du système d'enseignement supérieur (République togolaise, 2013a). Les travaux ont souligné l'importance de la gouvernance et d'une coordination effective, non seulement avec les acteurs du système éducatif, mais également avec les ministères concernés. Le Conseil présidentiel a donc réuni de multiples acteurs du système de compétences tels que les institutions internationales, le secteur privé, les cadres de l'administration, mais également des étudiants, des organisations syndicales et des représentants des ministères de la Planification, du Développement et de l'aménagement du territoire, de la Prospective et de l'Évaluation des politiques publiques, du secrétariat pour le Suivi des Politiques de réformes et des Programmes financiers, ou encore d'universités étrangères.

En pratique, il ne semble pas que le gouvernement ait adopté une vision unifiée du système d'enseignement, et aucune structure ou agence de pilotage n'a été mise en place. De nombreux acteurs étaient conviés au Conseil présidentiel sur l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais ni le ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Analphabétisme (Mepsa), ni le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (MEFTP) n'étaient représentés. Pourtant, un grand nombre des problèmes présents dans l'enseignement supérieur sont hérités ou dépendent de l'enseignement primaire, secondaire et technique. Ces absences traduisent en partie une vision de l'enseignement supérieur détachée du reste du système éducatif. De plus, la volonté de coordination et de gouvernance n'a pas donné lieu à la création d'une structure ou d'une agence en charge du renforcement de la gouvernance, pas même au niveau de l'enseignement supérieur.

Les prérogatives des différents ministères se chevauchent et entravent un pilotage cohérent de la formation technique. En 2013, trois ministères se partageaient les prérogatives de l'enseignement et la formation : le ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Analphabétisme (Mepsa), le ministère de l'Enseignement technique et

de la Formation professionnelle (MEFTP) et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR). La répartition des compétences en ce qui concerne l'ETFP pose problème. En effet, certaines filières techniques (les brevets de technicien supérieur [BTS]) dépendent du MESR, tandis que l'ETFP regroupe des formations à la fois au niveau du secondaire et post-baccalauréat, dont certaines peuvent conduire à l'enseignement supérieur. Dans la mesure où le développement de compétences techniques de haut niveau occupe une place centrale dans la stratégie de compétences, il semble important d'en faciliter le pilotage. À ce titre, la création d'une structure dédiée à l'organisation des formations techniques au niveau post-secondaire, ou l'attribution de ces compétences au MESR, sont des pistes à envisager.

La mise en œuvre d'une stratégie de compétences à moyen et long terme nécessite plus de continuité et de stabilité dans la répartition des rôles. Le pilotage est rendu d'autant plus difficile que quatre gouvernements se sont succédé entre 2008 et 2015. Ces changements ont entraîné des modifications d'attribution de certaines responsabilités liées à l'enseignement, à la formation et au travail. Ainsi, alors que l'ETFP constituait un ministère autonome depuis 2008, l'industrie y a été adossée en septembre 2013, reflétant une volonté de renforcer les liens avec le marché du travail. Or, la formation du dernier gouvernement, en juin 2015, annonce un mouvement opposé avec la mise sous tutelle de l'ETFP au profit du ministère de l'Enseignement primaire et secondaire. Parallèlement, entre 2013 et 2015, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MTESS) a disparu (au profit du ministère de l'Économie, des Finances et de la Planification du développement), tandis que le ministère du Développement à la base, de l'Artisanat et de l'Emploi des jeunes a subsisté. Quelles que soient les options envisagées, la mise en œuvre efficace de la stratégie de compétences bénéficierait d'une organisation claire et stable des pouvoirs sur le long terme.

Une approche pangouvernementale favoriserait la cohérence et la flexibilité du système de compétences

L'inclusion de l'ensemble des ministères ayant un rôle à jouer dans les politiques éducatives et d'emploi renforcerait la gouvernance du système de compétences. L'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, ainsi que le manque de débouchés dans le secteur formel, constituent deux contraintes majeures pour le Togo. Il semble dès lors indispensable d'élargir la participation à l'élaboration de la stratégie de compétences, non seulement aux ministères en charge de l'emploi, y compris public, mais également à l'ensemble des ministères concernés. La participation des ministères en charge de l'économie et des secteurs d'activités à fort potentiel de croissance (tels que l'agriculture, l'artisanat, les infrastructures, les mines, etc.) est particulièrement importante pour deux raisons. D'une part, ils sont souvent engagés dans des missions de formation professionnelle. D'autre part, ils jouent un rôle central dans les stratégies de développement (et de réduction de la pauvreté) et de croissance sur lesquelles doit s'aligner la stratégie de compétences. La participation des ministères des Finances et de la Planification faciliterait par ailleurs l'élaboration d'une stratégie cohérente et réaliste. De plus, l'expertise disponible au sein des différents ministères et agences constitue une ressource précieuse à mobiliser davantage, compte tenu du manque de ressources humaines disponibles pour l'administration des politiques éducatives et d'emploi.

Le récent Plan sectoriel d'éducation (PSE) du Togo, ainsi que la politique nationale de croissance et d'emploi (Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi [Scape]), reflètent les efforts en matière de coopération horizontale réalisés par le Togo ces dernières années, mais aussi les progrès qui restent à faire (République togolaise, 2013b). Les trois ministères chargés des politiques éducatives en 2012-13 (ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation ; ministère

de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle) ont joué un rôle fondamental dans la conception du PSE. Le gouvernement formé en 2015 a réduit à deux le nombre de ministères en charge des politiques éducatives, en regroupant le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle et le ministère de l'Enseignement primaire et secondaire. Le ministère de l'Action sociale, de la Promotion de la femme, de la Protection de l'enfant et des personnes âgées ; et le ministère de l'Économie et des Finances et le ministère de la Coopération, du Développement et de l'Aménagement du territoire, ont aussi pris part au groupe de supervision du plan. De même, la Scape a été supervisée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, avec la participation de plusieurs acteurs extérieurs, dont les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail. Si dans ces deux cas le niveau de coopération requis entre les différents ministères est remarquable, il n'en demeure pas moins qu'une coopération accrue et continue entre les ministères traitant des questions d'emploi et ceux chargés de l'éducation permettrait plus de cohérence entre les politiques de l'éducation et de l'emploi.

Au Togo, l'enseignement supérieur conjugue une forte concentration du pouvoir de décision et de l'offre de formation sur le territoire. La concentration du pouvoir décisionnel est particulièrement importante au sein de l'enseignement supérieur, où l'accroissement des pouvoirs ministériels a conduit à un niveau d'autonomie plus faible pour les universités et leur corps enseignant (Materu, 2007). De surcroît, les campus universitaires sont également centralisés autour des directions, laissant peu de liberté aux différentes facultés et aux professeurs. Cette centralisation du pouvoir fait écho à la forte concentration de l'offre sur le plan géographique. L'offre de formation des deux universités nationales (Lomé et Kara) est regroupée sur leurs sites respectifs et représente l'essentiel de l'offre publique au niveau post-baccalauréat. De plus, la majorité des institutions d'enseignement supérieur (publiques et privées) sont localisées dans la région maritime.

Renforcer les liens et la coordination entre les échelons administratifs et gouvernementaux favoriserait une mise en œuvre effective et flexible des politiques de compétences. Intégrer les différents échelons décisionnels, tant au sein des ministères que sur le plan géographique, lors de l'élaboration de la stratégie de compétences, permettrait de renforcer la cohérence du système et de garantir davantage de flexibilité. Dans la perspective d'équilibrer l'offre de formation au niveau national et de créer des pôles de compétences régionaux, les spécificités locales et régionales devront être prises en compte dans la stratégie de compétences. Cela implique notamment de favoriser la diffusion d'informations et d'idées dès la conception des politiques, mais également pendant leur mise en œuvre, afin d'impliquer tous les acteurs et de leur permettre de s'approprier le contenu des réformes. Pour qu'ils puissent contribuer de façon constructive, les acteurs locaux doivent être renforcés en termes de ressources humaines, de capacité de gestion et, éventuellement, de moyens financiers. Cela pourrait également contribuer à une mise en œuvre plus efficace des politiques éducatives nationales, et devrait s'accompagner de précisions quant aux chaînes de décisions, aux rôles et responsabilités des différents acteurs locaux.

Un certain degré de décentralisation pourrait s'avérer efficace, mais l'équilibre à trouver est fragile car les capacités ne sont pas nécessairement disponibles. La forte concentration du pouvoir de décision, conjugée à l'augmentation rapide des effectifs, donne lieu à une forte bureaucratie. Déléguer certaines responsabilités aux échelons inférieurs et aux gouvernements locaux pourrait permettre de désengorger le système tout en introduisant un degré de flexibilité dans la mise en œuvre des politiques. Cependant, la décentralisation peut s'avérer contre-productive, en raison des contraintes institutionnelles et financières auxquelles le Togo est confronté. En effet, le

gouvernement dispose de faibles capacités pour décentraliser ses services à l'ensemble du pays (Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, 2009). Même lorsque la gouvernance est décentralisée, l'efficacité et la responsabilité des institutions locales restent fragiles. Au Togo, environ 70 % des experts interrogés considèrent les mécanismes de responsabilité des gouvernements locaux inefficaces, ou rarement efficaces (Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, 2009). Dans ce contexte, il serait souhaitable d'envisager des réformes institutionnelles permettant de favoriser la coordination entre les échelons administratifs, mais ne nécessitant pas de plus grands efforts de décentralisation.

Améliorer la gouvernance au sein des institutions d'enseignement supérieur, et renforcer la cohérence entre l'offre de formation publique et privée

Le Conseil présidentiel sur l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche au Togo souligne l'importance de réformer et de consolider la gouvernance des institutions d'enseignement supérieur. La structure et les règles de gouvernance qui guident le fonctionnement des institutions d'enseignement supérieur semblent inadaptées au pilotage d'un système de formation moderne et complexe. Selon le rapport, les réformes de gouvernance nécessaires englobent le cadre juridique (tant du point de vue législatif que réglementaire et institutionnel) et son articulation avec l'ensemble du système, le mode d'affectation des moyens humains et financiers, ainsi que les mécanismes de contrôle pour rendre compte de l'utilisation des ressources. À ce titre, la mise en œuvre de la Convention pour l'excellence et la valorisation de l'enseignement supérieur au Togo (Cevest) constitue « un cadre partenarial, d'échange, de partage et de mutualisation des ressources humaines, pédagogiques et matérielles » pour penser les nouveaux défis de l'enseignement supérieur. Afin de garantir la cohérence de l'offre de formation, il est également urgent que le Togo s'équipe d'une stratégie de gouvernance de l'enseignement supérieur privé, qui représente une part substantielle de l'offre de formation.

Le renforcement des capacités de gestion administrative des universités semble indispensable pour répondre aux défis que représentent la hausse des effectifs et le besoin de diversification et de cohérence. Le Togo a identifié des mesures pour améliorer la gestion et le fonctionnement des institutions d'enseignement supérieur. Si le renforcement des capacités de gestion des agents semble indispensable, modifier les pratiques de nomination aux postes de direction en tenant compte des compétences réelles de gestion des nominés peut également s'avérer efficace. Une définition claire des attributions de chaque responsable et le respect des textes réglementaires régulant le fonctionnement des organes internes devraient également permettre une meilleure gouvernance. Il convient également de tenir compte des résultats pour piloter le système, grâce à la mise en place de mécanismes de contrôle des performances définis conjointement avec les services centraux et les différents acteurs du système.

Au vu de l'importance de l'offre de formation privée, le système de compétences togolais gagnerait en cohérence en s'équipant d'une structure de pilotage de l'enseignement supérieur privé. L'enseignement supérieur privé occupe une place importante dans l'offre de formation post-baccalauréat, notamment en termes de formation technique. Pourtant, l'offre de compétences du secteur de formation privé est souvent la même que celle du secteur public. Le Togo tirerait davantage profit des opportunités que le secteur privé représente, en l'incitant à développer des compétences plus spécifiques ou plus pointues, complémentaires de celles proposées dans l'enseignement supérieur public. Cela implique de mettre en place des outils de supervision, de coordination et, éventuellement, de contrôle et d'incitation des institutions d'enseignement supérieur (IES) privées. Une première mesure pourrait être la création d'une direction de l'enseignement supérieur privé au sein du MESR, ayant pour mission la supervision et

la coordination du secteur. Des mesures complémentaires identifiées lors du Conseil présidentiel sur l'avenir de l'enseignement supérieur incluent l'affectation d'étudiants boursiers dans les institutions d'enseignement supérieur privées, la subvention de certaines formations spécifiques en adéquation avec la stratégie de compétences, et des incitations financières pour les investissements et l'achat de matériel pédagogique.

Développer les outils et pratiques appropriés pour améliorer l'adéquation de l'offre de compétences aux besoins du marché du travail

L'amélioration de la qualité du système de compétences dépend en grande partie de la cohérence entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail. Mais le Togo manque de dispositifs d'observation et d'orientation des étudiants, à la fois dans leur parcours scolaire, mais aussi en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail. De plus, la mise en œuvre d'un système de certification et d'assurance qualité des formations permettrait de rehausser la qualité des formations, tout en améliorant leur visibilité et le pilotage de l'offre de compétences. La certification des formations de l'ETFP constitue une priorité. En parallèle, le Gouvernement togolais doit mobiliser davantage l'expertise et le savoir-faire du secteur privé pour définir des formations adaptées aux besoins du marché du travail. Le secteur privé peut intervenir dans l'élaboration des programmes, participer directement à la formation en fournissant des enseignants et des intervenants, mais aussi contribuer financièrement ou mettre à disposition des équipements pour la formation technique et professionnelle.

Le Togo gagnerait à développer les outils d'observation et d'orientation du système de compétences

Le Togo peut réaliser des gains d'efficience substantiels en développant des outils et des pratiques pour rapprocher l'offre de formation du marché du travail. Le développement de nouvelles formations et filières doit être guidé par la mise en place d'un système d'information complet sur les compétences. Ce système doit collecter régulièrement des informations sur le parcours scolaire des étudiants, sur leur insertion sur le marché du travail et sur l'évolution de la demande de compétences. Ces informations peuvent servir de levier pour orienter les étudiants vers les filières porteuses, à condition de mettre en place les structures adéquates pour garantir une diffusion efficace de ces informations aux étudiants et à leurs familles. Elles doivent également servir à piloter la cohérence interne de l'offre de formation, en particulier entre l'enseignement secondaire et le supérieur.

Le Togo doit maintenir ses efforts de collecte de données sur l'insertion professionnelle des étudiants. Plusieurs institutions publiques et des plateformes consacrées à la collecte et à l'analyse de données statistiques (l'Institut national statistique et des études économiques et démographiques, la Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale) ont fait des efforts importants ces dernières années pour améliorer la qualité et la visibilité de leurs données. L'enquête de suivi professionnel auprès des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'ETFP de 2008 (République togolaise, 2013c) constitue un outil remarquable à l'usage de tous les acteurs du système de compétences. Le système de compétences togolais bénéficierait grandement d'une pérennisation de cette enquête, comme prévu initialement. Le projet d'étendre l'étude aux entreprises pour compléter le tableau de l'insertion professionnelle des étudiants constituerait également un réel apport. Cela permettrait une meilleure compréhension du niveau des compétences, ainsi que de leur adéquation avec le marché du travail. Assurer la collecte et la publication de données de manière régulière est primordial pour anticiper les changements sur le marché du travail.

Des outils de collecte complémentaires sont également nécessaires pour rendre compte de la qualité des formations, ainsi que la réussite des élèves au sein du système éducatif. Dans l'idéal, l'appareil d'information sur le système de compétences devrait comprendre une mesure de la maîtrise des connaissances des étudiants (et ainsi de la qualité des formations). La mise en œuvre d'enquêtes quantitatives permettant de capturer ce type d'information est très coûteuse. Dans un premier temps, la collecte de données qualitatives sur la perception des étudiants, des chômeurs et des employeurs, à propos du type et du niveau de compétences désirés, contribuerait à une meilleure compréhension des contraintes du système de compétences togolais. Par ailleurs, le système d'information sur les étudiants pourrait être amélioré en suivant les étudiants tout au long de leur parcours scolaire. Cela permettrait notamment de mettre en lumière la facilité des transitions entre les cycles et filières.

La mise en place d'une structure chargée de diffuser l'information aux différents acteurs du système de compétences permettrait d'utiliser au mieux ce levier. L'utilité de la collecte de données sur le système de compétences sera multipliée si les résultats issus de leur analyse sont communiqués de manière efficace aux différents acteurs concernés. La création d'une structure en charge de la diffusion pourrait favoriser les efforts dans ce sens. Cette structure constituerait un relais au service des décideurs, pour disséminer les orientations politiques et les résultats sur le système de compétences auprès des étudiants, des institutions d'enseignement supérieur publiques et privées et, potentiellement, aux structures chargées de l'élaboration des programmes.

En complément, renforcer les services d'orientation au sein du système éducatif permettrait d'améliorer la performance du système de compétences. Afin de désengorger les institutions d'enseignement supérieur, le PSE envisage d'orienter les étudiants vers des formations plus proches des besoins du marché du travail, notamment vers des formations techniques et professionnelles. La présence de services d'orientation scolaire et professionnelle efficaces pour les étudiants peut permettre de parvenir à ces objectifs. Ces services devraient s'appuyer sur des éléments factuels de réussite des étudiants selon les parcours et l'insertion professionnelle. En plus des gains d'efficacité quant à l'utilisation optimale des compétences des étudiants, une orientation précoce dans le parcours des étudiants peut avoir des implications importantes en termes de coûts et de qualité de l'enseignement. Elle peut en effet réduire les erreurs de parcours et les redoublements, mais aussi améliorer les conditions d'enseignement dans les filières surchargées.

Le système éducatif doit s'attacher à consolider la cohérence interne de l'offre de formation, notamment entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur. L'orientation des étudiants vers des formations pertinentes sur le marché du travail dépend en amont de la cohérence de l'offre de formation au sein du système éducatif. Au Togo, cette cohérence constitue un véritable défi, dans la mesure où l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur fonctionnent de manière indépendante. Le rapprochement entre les deux cycles doit se faire, autant en termes de contenu que de méthodes d'enseignement et d'évaluation des étudiants. Une attention particulière doit être accordée à la révision des programmes afin de garantir une continuité entre le niveau de compétences acquis au secondaire et celui exigé dans le supérieur.

Une approche des compétences par filière permet de mieux ajuster l'offre de formation aux demandes du marché du travail. Bien que la distinction entre enseignement universitaire et ETFP puisse faciliter une bonne lecture du système éducatif, le niveau d'analyse pertinent pour penser l'offre de formation est la filière. Ainsi, plutôt que d'augmenter les effectifs dans l'ETFP dans son ensemble, des mesures pour encourager les étudiants à suivre les filières porteuses d'emplois, tant dans l'ETFP que

dans l'enseignement supérieur, pourraient être mises en place. Ces mesures pourraient prendre la forme d'incitations financières, mais aussi de programmes d'information visant à renseigner les étudiants sur les débouchés en termes d'emplois et de revenus des différentes filières. Cela permettrait de réduire les déséquilibres existants tant au sein de l'ETFP (où les métiers de la couture et de la coiffure sont surreprésentés, République togolaise, 2014) que dans l'enseignement supérieur (où les étudiants en sciences humaines sont majoritaires).

Développer le système de certification et d'assurance qualité pour améliorer la qualité et la visibilité des formations

Le Togo ne dispose pas encore d'une structure pour garantir la qualité des formations, mais des efforts importants sont mis en œuvre. Deux organismes régionaux interviennent dans l'évaluation de la qualité et la définition de standards dans l'enseignement supérieur : le Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur (Cames) et le Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest (Reesao). Ces deux structures agissent d'abord au niveau de la cohérence régionale de l'enseignement supérieur. Le Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest s'intéresse principalement à la pertinence des programmes éducatifs et au passage au système licence-master-doctorat (LMD) ; tandis que le Cames facilite la mise en œuvre de conventions entre les pays membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) en matière d'éducation. En tant qu'institution régionale, l'influence du Cames est limitée car il ne peut que proposer des directives. Par ailleurs, il manque de ressources et n'a pas pour mission de refléter les spécificités locales dans les programmes, ce qui limite son influence. Au plan national, la Convention pour l'excellence et la valorisation de l'enseignement supérieur au Togo (Cevest), signée en 2014, regroupe les grandes institutions d'enseignement supérieur publiques et privées afin de définir des normes de qualité. Cette convention constitue un cadre d'échange pour favoriser la mise en place d'une assurance qualité dans l'enseignement supérieur et répondre aux exigences du Cames. Ce cadre de concertation constitue une première étape importante vers un système de certification et de qualité. Toutefois, si cette convention peut permettre d'identifier de bonnes pratiques, elle ne disposera pas d'autorité pour faire appliquer les décisions.

Le Togo devrait s'appuyer sur la mise en place d'une autorité de régulation et d'accréditation pour assurer une meilleure qualité et accroître la lisibilité de l'offre de formation. Cette autorité de régulation serait responsable d'édicter les normes d'ouverture et de gestion des établissements d'enseignement, aussi bien au niveau des formations techniques, professionnelles que supérieures. Son champ d'influence doit inclure les établissements privés. Cette structure aura également pour mission de veiller à l'application des normes et au contrôle des établissements dont les mécanismes doivent être développés. L'un des enjeux majeurs d'un système d'assurance qualité est l'accréditation des formations (existantes ou à créer). Elle doit reposer sur la définition et l'élaboration de standards de qualité auxquels doivent participer tous les acteurs (notamment les employeurs et les institutions de formation privées) afin de favoriser une large adhésion. Le Togo peut s'inspirer des expériences réussies de différents pays africains pour définir l'approche qui conviendra (encadré 5.1).

La certification des formations techniques et professionnelles constitue un chantier prioritaire pour le système de compétences togolais. L'ETFP occupe une place stratégique au Togo, tant du fait des progrès nécessaires que du potentiel qu'il représente. Deux aspects de l'ETFP requièrent une attention particulière en termes de validation des acquis et certification : l'apprentissage informel et les formations techniques de haut niveau. La formation professionnelle dans le secteur informel attire un nombre important

de personnes, l'absence de mode d'évaluation et de certification commun aux formations d'une même filière complique la transférabilité des compétences sur le marché du travail (République togolaise, 2014). De plus, un cadre national standardisé permettrait de minimiser les asymétries d'information, et donc d'améliorer l'appariement entre les travailleurs et les employeurs. En parallèle, une réflexion doit être menée sur le statut des formations techniques et professionnelles de haut niveau, notamment sur le BTS. Ces formations jouent un rôle décisif dans la modernisation de l'économie togolaise. Pourtant, la qualité de l'offre de BTS est très inégale, ce qui en limite la lisibilité pour les employeurs, mais aussi pour les étudiants. De plus, si le BTS fait partie intégrante de l'enseignement supérieur, ce n'est pas une formation universitaire, ce qui peut restreindre son attrait. Instaurer un système de certification pourrait faciliter la mise en place de passerelles entre ces formations techniques de haut niveau et le système universitaire.

La mise en œuvre du système de certification des formations influence fortement la gouvernance du système de compétences. L'instauration d'un système de certification et de contrôle de la qualité repose sur un travail d'évaluation des dispositifs en place, de coordination et de concertation avec les acteurs du système de compétences. Elle implique également un travail de planification important et la nécessité de définir les responsabilités des organismes et institutions impliqués. L'engagement du gouvernement dans ce processus constitue un investissement considérable dans l'amélioration de la gouvernance du système de compétences.

Encadré 5.1. **Bonnes pratiques dans la mise en œuvre d'un système d'assurance qualité dans l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne**

Maurice : un processus inclusif de définition des standards de qualité

Afin de conduire des évaluations de qualité, il est nécessaire de mettre en place des critères de comparaison. Avant l'évaluation des institutions privées à Maurice, celles-ci ont été invitées à donner leurs avis sur les standards de qualité qui seraient utilisés lors de l'évaluation. Cela a non seulement permis d'inclure les différents acteurs dans le processus d'élaboration de l'évaluation, mais aussi d'améliorer les standards utilisés. Les institutions privées se sont déclarées satisfaites des standards élaborés, et informées des avantages de ceux-ci.

Ghana : des comités d'examen internes promeuvent la qualité

Il est important d'anticiper les risques que peuvent poser les évaluations de qualité. Elles peuvent en effet avoir des effets néfastes si elles créent un sentiment de perte d'autonomie des institutions évaluées. Une façon de contourner ce problème est d'encourager les institutions à mettre en place des comités d'examen académiques internes avant que le processus de certification ait lieu. Ceci permettrait aux institutions d'éducation de répondre aux problèmes en amont et d'encourager une culture de la qualité de façon continue. À l'université ghanéenne de science et technologie de Kwame Nkrumah, il a ainsi été possible de relever la qualité par le biais de comités d'examen internes, alors même que la qualité de l'enseignement diminuait au niveau national.

Cameroun : coopération public/privé et mentorats

La question de la place des institutions publiques dans les programmes d'évaluation occupe un espace important dans le débat sur l'éducation en Afrique subsaharienne. Ces débats aboutissent souvent à une relation compliquée entre les institutions publiques et privées. Au Cameroun, le gouvernement a créé un système de mentorat dans lequel les institutions publiques et privées sont encouragées à coopérer pour une meilleure qualité du système d'éducation. Les institutions d'éducation privées choisissent un partenaire parmi les institutions publiques et signent un accord avec l'État. Les coûts sont couverts par l'institution privée et, à la fin du mentorat, l'institution privée obtiendra un statut équivalent à celui d'une université publique.

Source : Materu (2007).

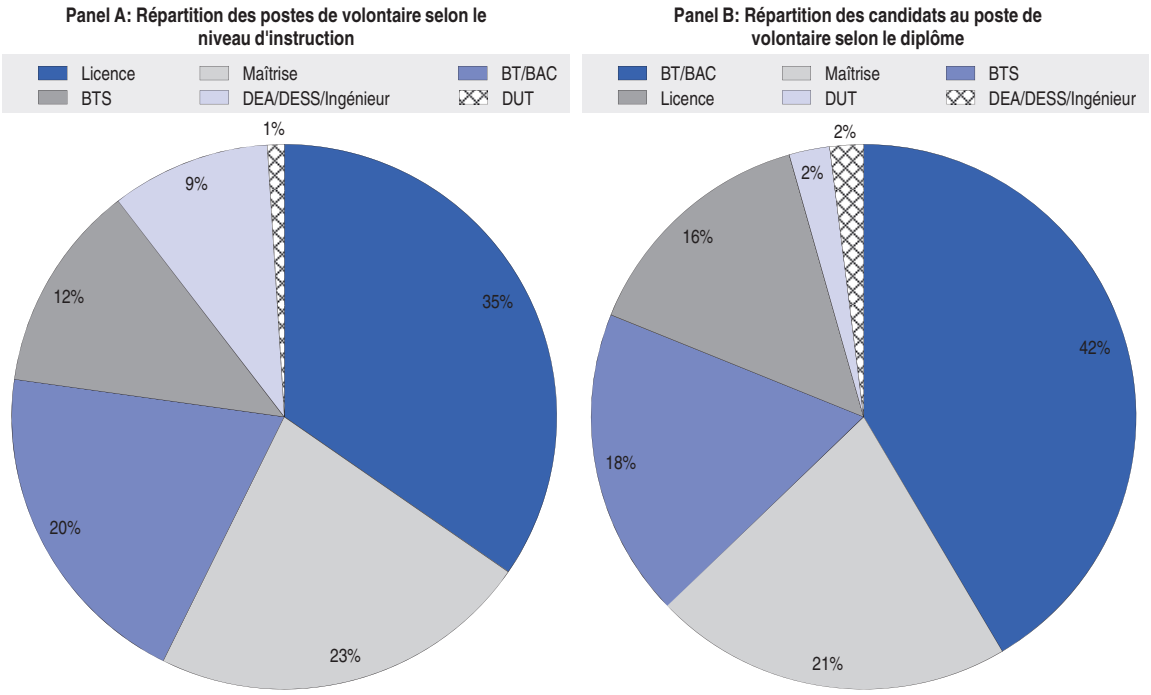
Mobiliser le savoir-faire du secteur privé dans l'offre de formation

Le système de compétences doit mobiliser au mieux l'expertise et le savoir-faire du secteur privé. Le PSE de 2010 a souligné l'importance de rapprocher les institutions de formation des besoins du marché du travail pour favoriser l'insertion des jeunes diplômés. Des mesures sont en cours, mais les dispositifs existants restent limités, tant par leur ampleur que par leur diversité. L'intervention d'acteurs gouvernementaux peut favoriser la mise en place de partenariats à une plus grande échelle et de manière pérenne. Le secteur privé peut contribuer au système de compétences au-delà de l'offre de stage et de la formation professionnelle. Entre autres, il peut conseiller et assister les institutions de formation dans l'élaboration des cursus, intervenir directement dans la formation, ou encore jouer un rôle de garant de la pertinence des formations.

Des partenariats entre le secteur privé et les acteurs publics du système de compétences existent et se développent. Les deux universités publiques du Togo disposent de partenariats avec le secteur privé. Il s'agit pour l'essentiel d'offres de stages aux étudiants, bien que certains projets associent le secteur privé à l'élaboration des programmes. Le PSE ayant souligné l'importance de renforcer les liens entre les institutions de l'ETFP et le marché du travail, des partenariats similaires se sont développés au niveau de ces filières. L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a, elle aussi, noué des partenariats avec le secteur privé. L'ANPE propose quatre services d'embauche qui ont déjà abouti à la création d'emplois sécurisés : le Programme de volontariat national (Provonat), l'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (Aide), le Département d'appui à la création d'emploi (Dace), et le Fonds national d'appui à la formation et au perfectionnement professionnel (Fnafpp). Provonat, par exemple, vise à promouvoir l'engagement citoyen et la création d'emplois pour les jeunes chômeurs de tous les milieux. Ce projet propose aux entreprises d'embaucher des jeunes volontaires pour une période de 6 à 12 mois. Le bénévole reçoit une faible indemnité, et le contrat peut être renouvelé jusqu'à cinq ans.

Cependant, l'ampleur de ces programmes reste limitée. Les partenariats établis entre le secteur privé et les institutions d'enseignement sont peu ambitieux. Ils concernent essentiellement des offres de stage, qui sont peu nombreuses, notamment parce que les accords sont négociés entreprise par entreprise. De plus, les universités semblent manquer d'autonomie, en particulier en ce qui concerne les accords qui portent sur le contenu des formations. Quant aux partenariats entre le secteur privé et l'ANPE, les programmes souffrent du décalage entre les offres d'emplois et les caractéristiques des demandeurs. Ainsi, pour le Provonat, malgré le nombre élevé d'inscrits (3 567 entreprises et 2 147 candidats) entre janvier et juin 2012, seuls 41 % des candidats ont trouvé un emploi. Ce faible taux de réussite s'explique en grande partie par le faible niveau d'études des candidats, qui ne correspondait pas au niveau de qualification attendu par les employeurs. En effet, plus de 50 % des offres proposées étaient destinées à des diplômés de l'enseignement supérieur, mais la plupart des candidats disposaient uniquement d'un baccalauréat (graphique 5.1).

Graphique 5.1. **Répartition des postes de volontaire et des candidats au poste de volontaire au Togo en 2012 (%), par type de diplôme**



Note : Les volontaires font partie du Programme de promotion du volontariat national au Togo (Provonat).
Source : ANPE (2013).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409907

Avec l'appui du gouvernement, les institutions d'enseignement pourraient adapter une partie de leur formation en fonction des recommandations du secteur privé. L'expertise du secteur privé peut être mise à profit pour rapprocher les formations des besoins du marché du travail. Les entreprises peuvent collaborer avec les institutions d'enseignement supérieur pour délimiter l'étendue des compétences attendues à la sortie d'une formation, développer des approches pédagogiques et des outils d'évaluation davantage liés aux situations réelles en emploi. Une supervision au niveau gouvernemental est nécessaire afin de garantir les procédures de participation. Les besoins transmis par le secteur privé doivent refléter ceux d'une branche ou d'un secteur, et non les besoins spécifiques d'une entreprise. L'engagement du gouvernement pourrait faciliter un échange au niveau des branches et pérenniser les accords. Par ailleurs, afin d'encourager le dynamisme au sein des institutions de formation, celles-ci garderaient la liberté de nouer des liens spécifiques auprès d'entreprises, à condition de respecter un cahier des charges prédéfini.

Les institutions de formation bénéficieraient également d'une implication directe du secteur privé dans la formation des étudiants. Une manière de renforcer les liens entre la formation et le marché du travail consiste à laisser davantage d'espace au secteur privé pour intervenir dans les formations. La participation d'intervenants issus du secteur privé pourrait être généralisée en tenant compte des débouchés des différentes filières, y compris pour les formations générales. Le champ d'intervention du secteur privé est large. Il peut couvrir des éléments spécifiques et pratiques de la formation, mais aussi porter sur des compétences plus générales, notamment en termes de travail en équipe, de communication et de négociation. Le secteur privé peut également contribuer

matériellement et financièrement aux formations. Une assistance technique en faveur des formations de l'ETFP pourrait renforcer grandement la pertinence des formations, en mettant à disposition des équipements modernes et adéquats. Le secteur privé a également un rôle à jouer dans la formation des formateurs. Les partenariats public-privé, qui ont permis la création du Centre de formation aux métiers de l'industrie (CFMI) et la modernisation des établissements publics régionaux de formation technique, constituent des exemples réussis de collaboration à pérenniser et développer.

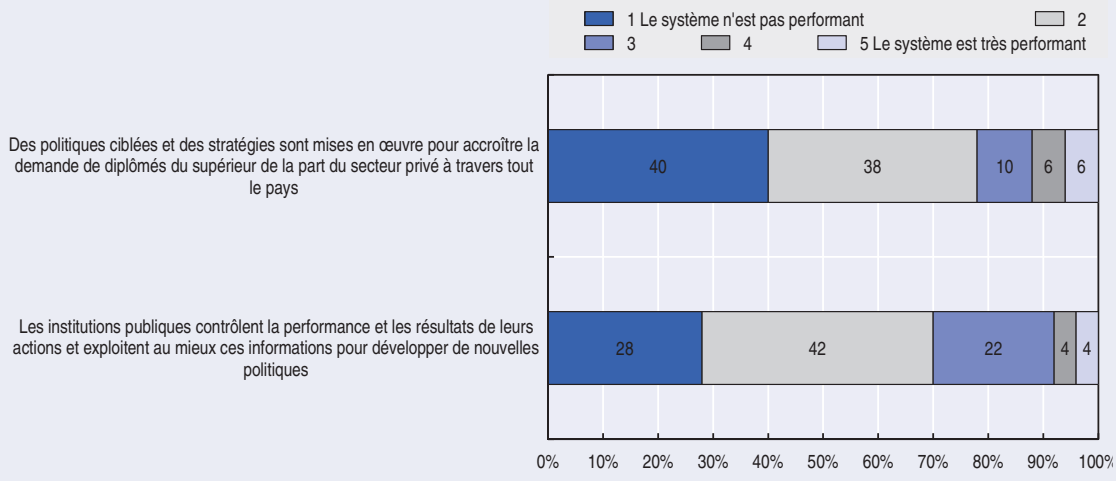
Une collaboration étroite entre l'ANPE, les institutions de formation et le secteur privé contribuerait à une plus grande fluidité du marché du travail. Pour fonctionner correctement, l'ANPE doit avoir suffisamment d'employeurs et de demandeurs d'emploi inscrits dans ses bases de données. Les institutions éducatives devraient mettre en place des incitations pour que les jeunes diplômés s'inscrivent à l'ANPE. Par ailleurs, en diffusant des informations et des données sur les débouchés du marché du travail, l'ANPE et les entreprises pourraient contribuer à éclairer les choix des étudiants et, à terme, réduire l'écart entre les filières choisies par les étudiants et les demandes des employeurs.

Encadré 5.2. **Renforcer le système de compétences**

Les participants du séminaire de lancement ont noté la performance du système de compétences actuel du Togo sur plusieurs critères. Les participants ne sont en général pas satisfaits des efforts du gouvernement concernant la création d'emplois pour les plus qualifiés. Trois quarts d'entre eux pensent que le système tel qu'il est ne permet pas d'augmenter la demande de diplômés de la part du secteur privé, et seulement 12 % trouvent que le système fonctionne convenablement. Ces résultats montrent l'importance d'établir une stratégie de compétences au Togo.

Les participants sont aussi critiques vis-à-vis de l'évaluation et de l'amélioration des institutions publiques. Seuls 8 % trouvent que les institutions publiques contrôlent la performance et les résultats de leurs actions et qu'elles exploitaient au mieux ces informations pour développer de nouvelles politiques. Ces résultats soulignent l'importance d'établir de meilleures stratégies d'évaluation de qualité.

Graphique 5.2. **Résultats d'une consultation sur le renforcement du système de compétences du Togo**



Note : Les résultats sont basés sur les réponses d'un échantillon non représentatif de 52 participants.
Source : Atelier participatif, Lomé, juillet 2014.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409914

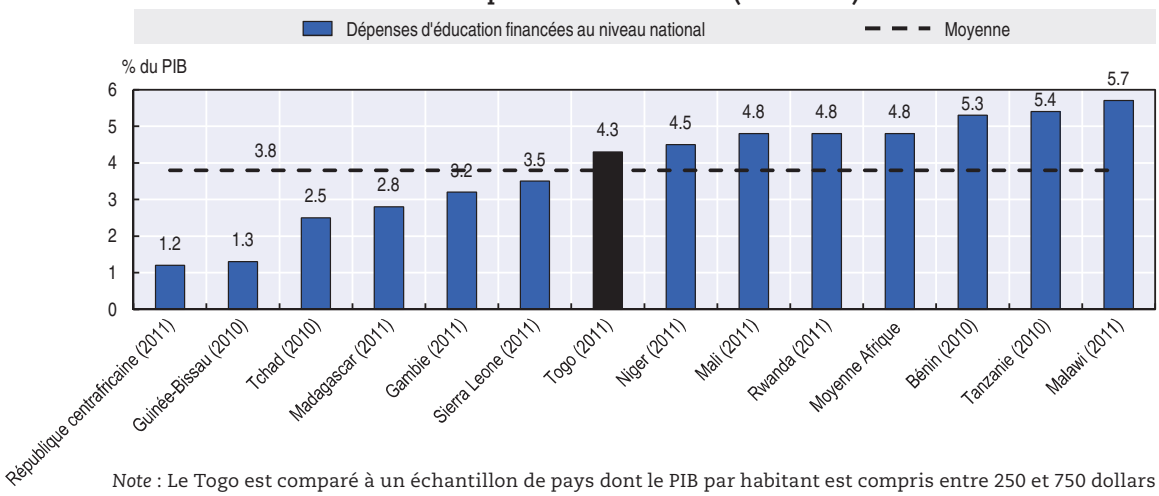
Un financement au service de la stratégie de compétences

Le système de compétences doit pouvoir s'appuyer sur un financement suffisant, lequel doit également être en cohérence avec les objectifs fixés par le gouvernement. Au Togo, le secteur éducatif constitue une priorité pour le gouvernement, comme l'indique la part des ressources publiques affectée à ce secteur. Toutefois, le gouvernement dispose d'une marge de manœuvre limitée pour financer les investissements nécessaires, si bien que les choix d'affectation des ressources jouent un rôle central dans le renforcement du système de compétences. Or, l'allocation des ressources aux différents postes de dépenses ne semble pas correspondre aux priorités identifiées par la stratégie de compétences. Le premier cycle du secondaire et l'enseignement technique apparaissent sous-financés au regard de la pression démographique qui s'y exerce. Par ailleurs, les dépenses pédagogiques et de gestion semblent insuffisantes pour améliorer le fonctionnement du système éducatif. Les choix d'affectation des ressources contribuent aux inégalités au sein du système éducatif togolais. Afin d'y remédier, le gouvernement devrait allouer les ressources en priorité aux faibles niveaux d'éducation, assurer des rémunérations égalitaires à travail donné, et attribuer les aides sociales en fonction des ressources des ménages.

Malgré le caractère prioritaire de l'éducation dans les dépenses publiques, le système de compétences togolais manque de financements

Le Togo consacre une part relativement importante de sa richesse à l'éducation en comparaison avec les pays d'Afrique subsaharienne. En 2011, 4.3 % du produit intérieur brut (PIB) du Togo était consacré aux dépenses d'éducation (graphique 5.3). Ce pourcentage est légèrement inférieur à la moyenne en Afrique subsaharienne (4.8 %), mais légèrement supérieur à celle des pays à niveau de richesses similaire (PIB entre 250 et 750 USD [dollars américains]), qui y affectent 3.8 % de leur PIB en moyenne. Dans un contexte de croissance rapide du PIB, le Togo a augmenté les dépenses à destination de l'éducation, qui étaient de 3.8 % du PIB en 2000. Cela s'est traduit par une progression de 31.7 % des dépenses en francs de la Communauté financière d'Afrique (FCFA) constants de 2011 (passant de 57 à 75 milliards FCFA). Lorsque l'on tient compte de la croissance démographique de la population âgée de 6 à 15 ans, la progression est moindre, mais elle existe. Les dépenses courantes par étudiant ont augmenté de 8.3 %, passant de 42 242 FCFA en 2000, à 45 753 FCFA en 2011 (République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef, 2014).

Graphique 5.3. **Niveau des dépenses d'éducation dans une sélection de pays d'Afrique subsaharienne (% du PIB)**



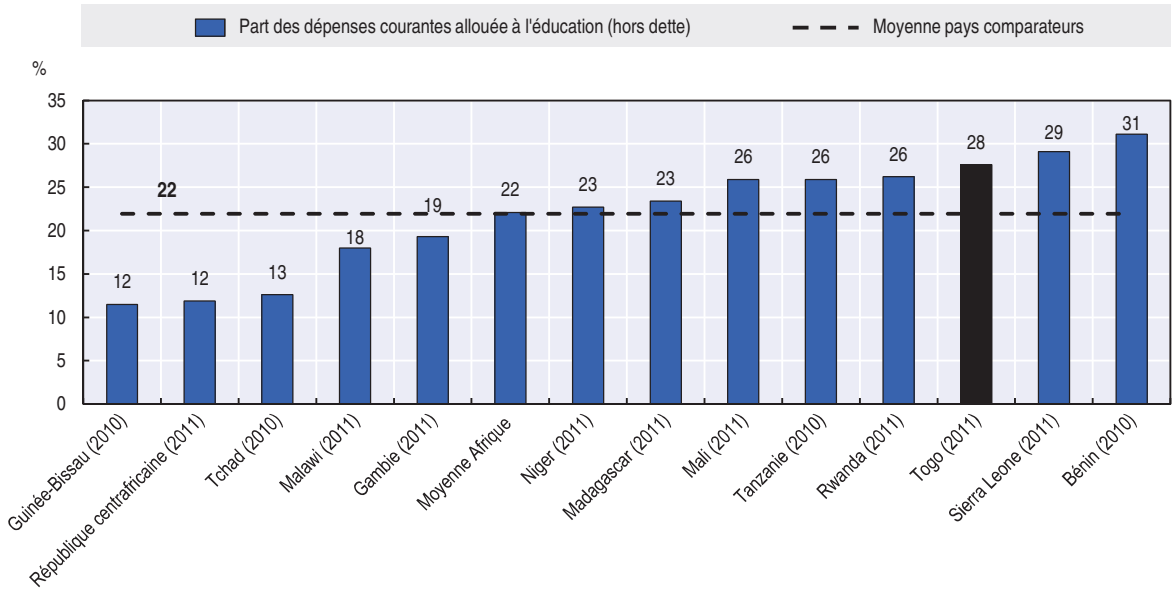
Note : Le Togo est comparé à un échantillon de pays dont le PIB par habitant est compris entre 250 et 750 dollars américains.

Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409928

La part des dépenses courantes de l'État en faveur de l'éducation reflète le caractère prioritaire de ce secteur. La part des dépenses courantes de l'État, hors dette, allouée au secteur de l'éducation est passée de 29.1 % en 2000 à 20 % en 2006, pour atteindre 27.5 % en 2011. Cet effort de financement en faveur de l'éducation est, en moyenne, bien supérieur à 22 %, soit le niveau observé en Afrique subsaharienne et dans des pays dont le niveau de richesse est similaire à celui du Togo (graphique 5.4). Cela reflète une véritable volonté politique de la part du Togo de placer l'éducation et les compétences au centre de la stratégie de développement.

Graphique 5.4. **Part des dépenses courantes allouées à l'éducation hors dette (%)**



Note : Le Togo est comparé à un échantillon de pays dont le produit intérieur brut par habitant est compris entre 250 et 750 dollars américains.

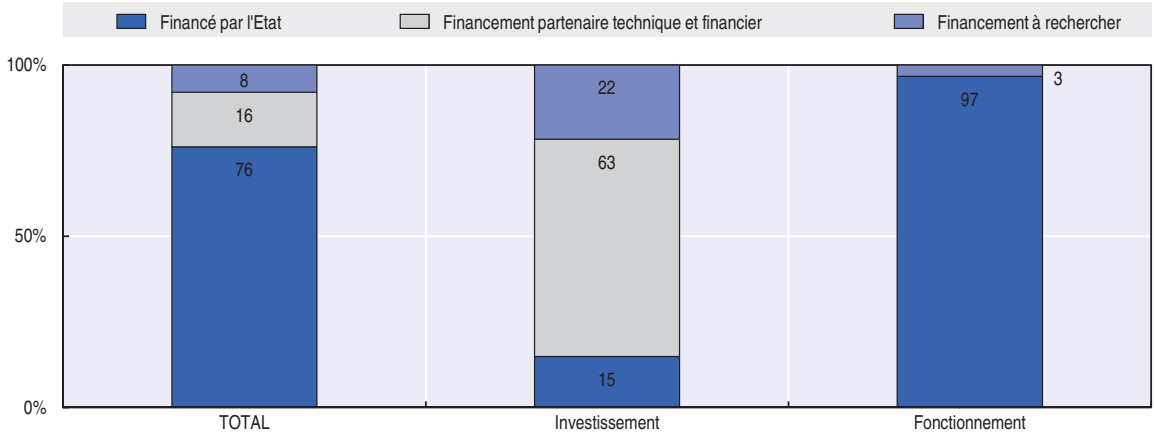
Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409930

La marge de manœuvre du Togo reste toutefois limitée en matière de financement, notamment en termes d'investissements. Malgré une part conséquente des ressources publiques allouées à l'éducation, le Togo dépend largement de l'aide publique au développement. Environ 20 % de son budget de l'éducation est financé à travers des projets d'assistance au développement (Unesco, 2011). Ainsi, d'après le budget prévisionnel établi dans le PSE 2014-25, 76 % du budget sera financé par l'État, 16 % par des partenariats techniques et financiers, et 8 % par d'autres moyens. Le fort dynamisme démographique se traduira par une hausse continue du nombre d'entrants dans le système éducatif et engendrera mécaniquement une pression sur les ressources allouées au fonctionnement du système. Les recettes internes de l'État devraient permettre de couvrir 97 % des dépenses de fonctionnement (graphique 5.5). En revanche, le Togo dépend de l'aide internationale pour le financement de ses dépenses d'investissement, financées à hauteur de 63 % par des partenaires techniques et financiers. L'État devrait couvrir seulement 15 % des dépenses d'investissement, et des financements sont recherchés pour 22 % des dépenses d'investissement prévisionnelles.

Graphique 5.5. **Répartition des dépenses d'éducation au Togo pour 2015/16 selon la source de financement (%), par type de dépenses**

Cadre de dépenses de l'éducation à moyen terme 2015/16

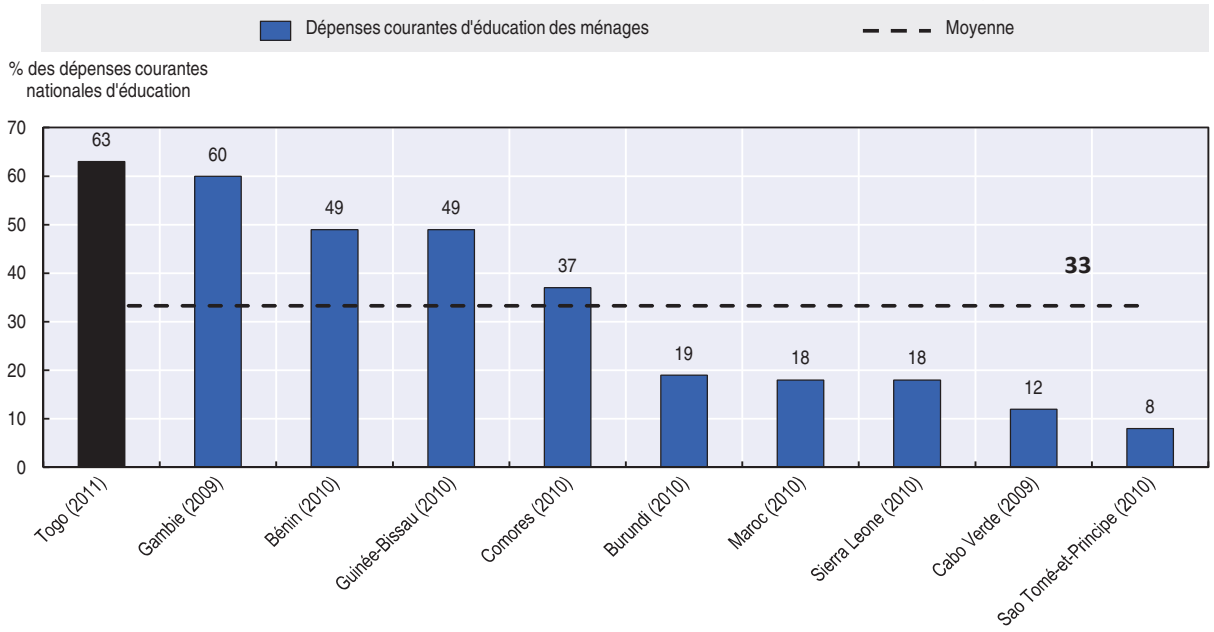


Source : République togolaise (2014).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409944

Au Togo, la contribution directe des ménages au financement des dépenses courantes d'éducation est particulièrement élevée. L'ampleur de la participation des ménages au financement de l'éducation revêt une importance particulière dans un contexte où les capacités de financement de l'éducation par l'État sont limitées. Au Togo, les dépenses privées d'éducation s'élèvent en moyenne à 65 000 FCFA par enfant scolarisé. Les familles togolaises participent fortement à l'effort de financement avec une contribution à hauteur de 63 % des dépenses nationales d'éducation (graphique 5.6). Le poids des ménages dans les dépenses d'éducation est particulièrement élevé au Togo en comparaison avec les pays présentés dans le graphique 5.6, dont la moyenne atteint 33.3 %. Si un tel niveau de participation renforce l'idée selon laquelle l'éducation constitue une priorité au Togo, cela traduit également une situation où des efforts de financement supplémentaires semblent difficiles.

La mise en œuvre d'une stratégie de compétences peut faciliter la mobilisation des ressources auprès des bailleurs internationaux. Les apports des partenaires techniques et financiers sont essentiels au financement des dépenses d'investissement. Si le soutien des bailleurs internationaux permet de mettre en œuvre des projets qui n'auraient pas vu le jour autrement, il s'accompagne cependant de contreparties pour le Gouvernement togolais, notamment en termes de choix d'investissement et de mobilisation des ressources humaines. En effet, les fonds sont disponibles pour des investissements spécifiques, qui ne correspondent pas nécessairement aux priorités du Gouvernement togolais. De plus, bénéficier de ces fonds nécessite de mettre en œuvre un dispositif de suivi particulièrement lourd en termes d'utilisation de ressources humaines, dans un contexte où elles sont limitées. Dès lors, présenter une véritable stratégie de compétences aux partenaires peut faciliter l'octroi de prêts ou d'aides, mais également améliorer leur cohérence et réduire les coûts de gestion associés.

Graphique 5.6. **Contribution des dépenses courantes d'éducation des ménages aux dépenses courantes d'éducation nationales (%)**



Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409952

L'allocation des dépenses éducatives doit mieux refléter les priorités de la stratégie de compétences

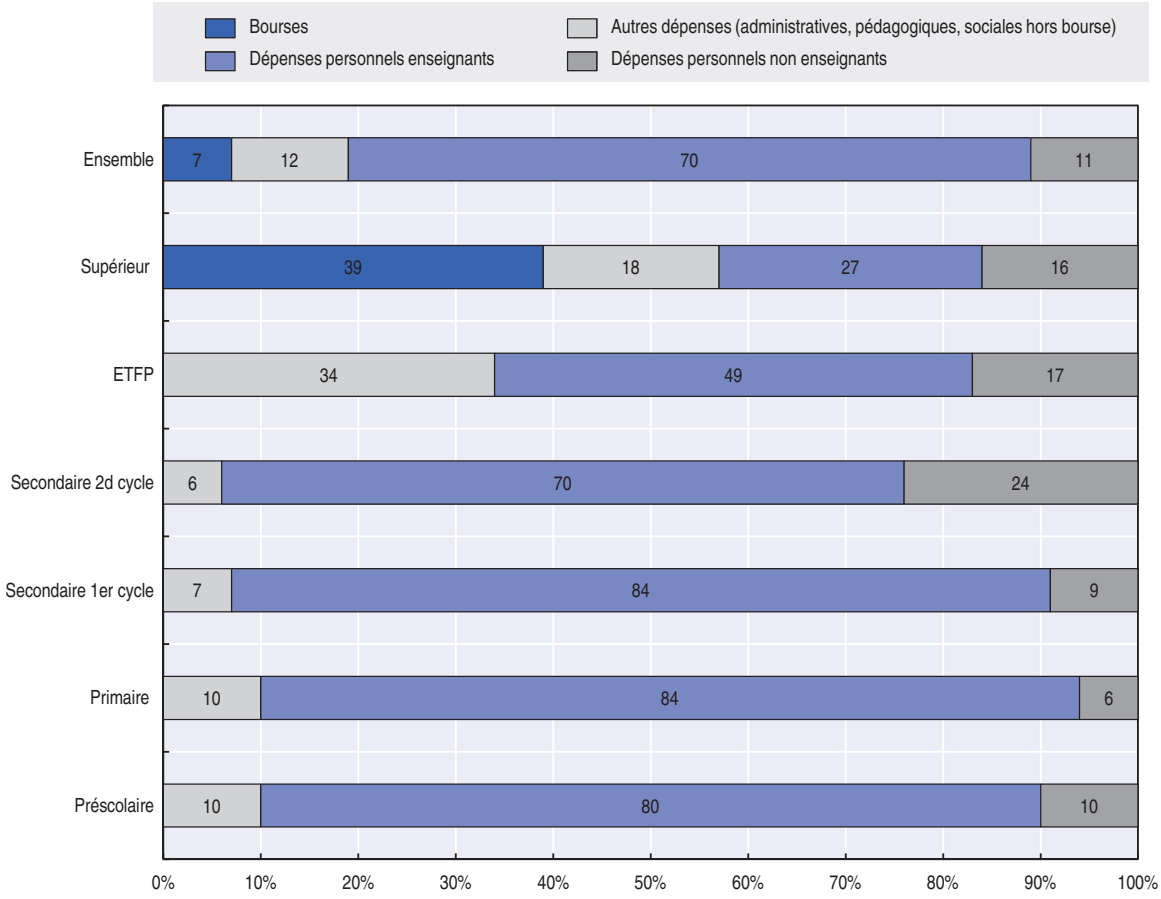
Le Togo doit être particulièrement vigilant en matière d'allocation des ressources en raison des limites de ses possibilités de financement. L'État doit s'attacher à refléter les priorités de la stratégie de compétences dans l'allocation des ressources de manière à favoriser l'émergence d'un système éducatif de qualité et équitable. Cette section analyse différents arbitrages auxquels le Togo fait face : l'allocation des ressources entre les différents niveaux d'éducation ; la place accordée aux personnels administratifs et de gestion par rapport aux personnels enseignants ; et les implications de l'allocation des ressources en termes d'équité.

L'évolution de la répartition des dépenses courantes traduit un soutien favorable au primaire et au second cycle du secondaire, au détriment du préscolaire et du premier cycle du secondaire. Entre 1999 et 2011, la part des dépenses courantes d'éducation allouée au primaire est passée de 38 % à 48 %, un niveau comparable aux pays de niveau de richesse similaire. Dans le même temps, la part dédiée au second cycle du secondaire est restée inchangée autour de 34 %, tandis que le premier cycle du secondaire n'a obtenu que 15 % des ressources en 2011, contre 24 % en 1999 (République togolaise, 2014). L'arrivée massive d'élèves au premier cycle du secondaire conjuguée à cet arbitrage défavorable s'est traduite par une baisse du coût unitaire par élève, passé de 22 % à 12 % du PIB par habitant entre 1999 et 2011, soit un niveau comparable à celui du primaire. Les sous-secteurs du préscolaire, des écoles normales d'instituteurs (ENI), de l'alphabétisation et du non formel semblent également sous-financés, avec une part des dépenses courantes stagnant à 1.2 % sur la même période, un niveau bien inférieur à celui des pays au même niveau de richesse (République togolaise, 2014). En comparaison avec la moyenne observée dans des pays à niveau de richesse similaire (avec un PIB par habitant compris entre 250 et 750 USD), le premier cycle du secondaire et le préscolaire apparaissent sous-financés.

La part des ressources consacrées à l'ETFP et l'enseignement supérieur diminue alors que les effectifs croissent de manière importante. En 2011, le Togo accordait 6.1 % des dépenses courantes à l'ETFP et 17.7 % à l'enseignement supérieur. Ces niveaux sont comparables, voire supérieurs, aux dépenses moyennes allouées à ces secteurs par un échantillon de pays d'Afrique subsaharienne de niveau de richesse similaire (République togolaise, 2014). Toutefois, entre 2007 et 2011, la part des ressources allouées à ces secteurs a diminué, alors même que les effectifs ont fortement augmenté. En conséquence, après avoir fortement augmenté entre 1999 et 2007, le coût unitaire par élève dans l'ETFP est passé de 190 % en 2007 à 159 % du PIB par habitant en 2011, un niveau bien inférieur à la moyenne des pays comparables, qui s'établit autour de 200 %. Dans l'enseignement supérieur, le coût unitaire a baissé continuellement entre 1999, où il atteignait 215 % du PIB par habitant, et 2011 où il s'établit à 83 % du PIB par habitant. La moyenne atteint environ 212 % pour des pays à niveau de richesse comparable (en excluant le Malawi, qui apparaît comme un cas particulier). La baisse du coût unitaire traduit en grande partie l'augmentation des effectifs étudiants par rapport au nombre d'enseignants.

La faible part des ressources allouées aux dépenses administratives et pédagogiques ne reflète pas les besoins d'amélioration de la qualité des enseignements. Pour le secteur éducatif dans son ensemble, seules 12 % des dépenses courantes sont attribuées aux postes administratifs et pédagogiques, contre 70 % aux salaires des enseignants, 11 % aux salaires des personnels non enseignants et 7 % en bourses à destination des étudiants (graphique 5.7). Ces ressources sont particulièrement faibles au niveau de l'enseignement préscolaire et primaire, où elles représentent 10 % des dépenses, et au niveau du secondaire où elles atteignent environ 7 %. La situation diffère dans l'ETFP et l'enseignement supérieur, où les ressources allouées aux postes administratifs et pédagogiques atteignent respectivement 34 % et 18 % (graphique 5.7). De plus, la part des dépenses hors salaires des enseignants est plus faible au Togo que pour la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne à tous les niveaux d'éducation. Au niveau primaire, le Togo y consacre 16 % des ressources, contre 26 % en moyenne pour l'Afrique. L'écart est particulièrement important au premier cycle du secondaire, où la part des dépenses hors salaires des enseignants atteint 16 %, contre 44 % en Afrique. En revanche, l'écart est moindre dans l'ETFP (51 % au Togo contre 60 % en Afrique) et l'enseignement supérieur (73 % au Togo contre 74 % en Afrique). Dans la perspective d'améliorer la coordination entre les services et l'efficacité de la gestion, et également d'investir dans l'élaboration de contenus pédagogiques et de soutien aux enseignants, ces ressources semblent donc insuffisantes.

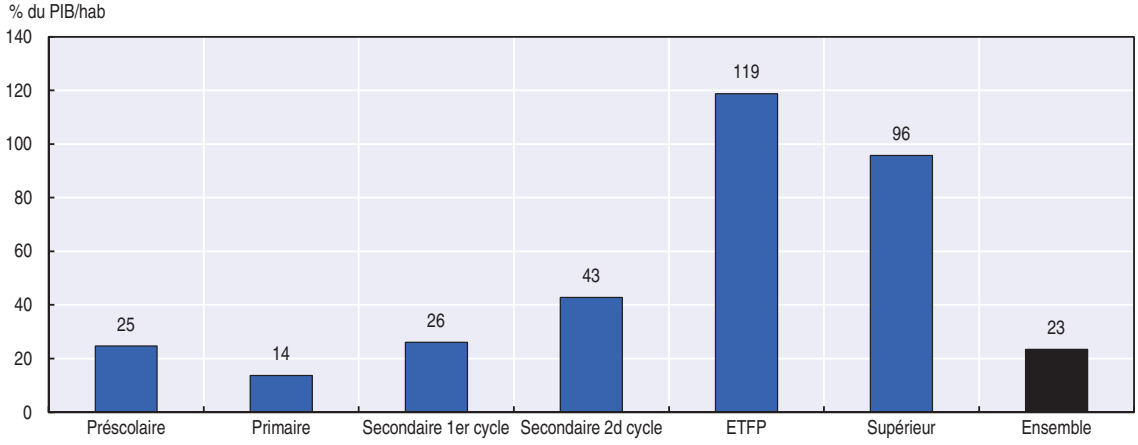
Graphique 5.7. **Répartition des dépenses d'éducation selon le type de dépenses au Togo en 2011 (%), par niveau d'éducation**



Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409964

Le coût particulièrement élevé pour les ménages des formations de l'ETFP, de l'enseignement supérieur et du préscolaire en limite l'accès aux Togolais les plus aisés. En 2011, les dépenses privées par étudiant atteignent respectivement 119 % et 96 % du PIB par habitant pour les formations de l'ETFP et de l'enseignement supérieur (graphique 5.8). Sans aide de la part du Gouvernement togolais, ces formations ne sont accessibles qu'aux populations les plus riches. Au regard des dépenses privées par étudiant du primaire, qui atteignent 14 % du PIB par habitant, le coût du préscolaire est également élevé (25 % du PIB par habitant). Entre le préscolaire et le second cycle du secondaire, le poste de dépenses le plus important est la restauration (entre 41 % et 34 % des dépenses), suivi des frais de scolarité (environ 20 % des dépenses), particulièrement importants au préscolaire. Ces deux postes de dépenses restent importants dans l'ETFP et dans l'enseignement supérieur. La différence principale entre ces niveaux d'éducation est l'importance des dépenses liées au transport.

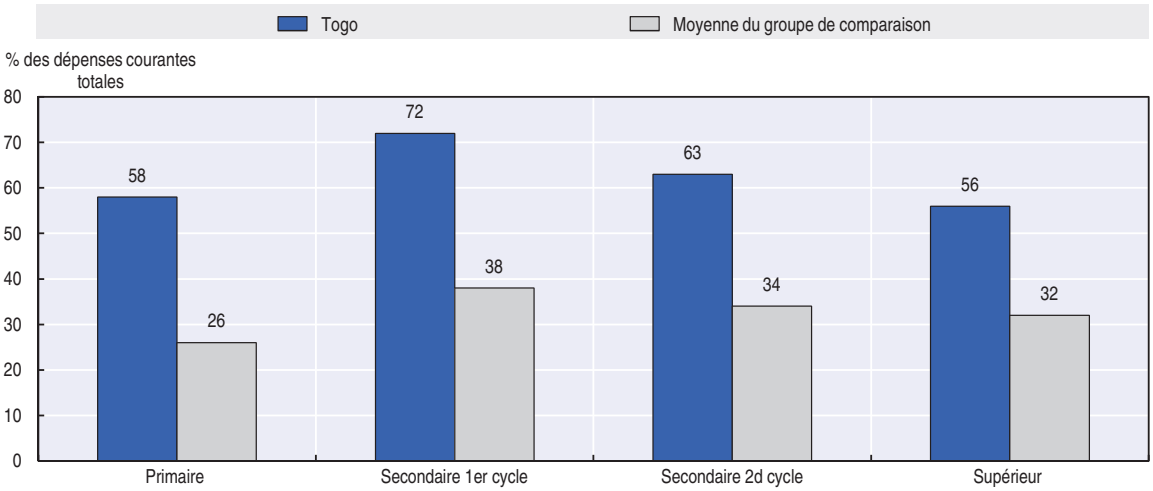
Graphique 5.8. **Dépenses d'éducation des ménages togolais par étudiant en 2011 (% du PIB/habitant), par niveau d'éducation**



Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409977

La structure du financement de l'éducation favorise les étudiants atteignant un niveau élevé d'enseignement et renforce ainsi les inégalités devant l'éducation. Bien qu'en termes absolus, les dépenses privées des ménages augmentent avec le niveau d'éducation (graphique 5.8), la contribution des ménages aux dépenses courantes d'éducation ne varie presque pas avec le niveau d'éducation et atteint son maximum (72 %) au premier cycle du secondaire (graphique 5.9). Les ménages participent à 58 % des dépenses au primaire, 63 % au second cycle du secondaire, et 56 % dans l'enseignement supérieur. Cette structure de contribution des ménages est fortement régressive. Tandis que le primaire et le premier cycle du secondaire concernent la plupart des familles togolaises, le second cycle du secondaire et l'enseignement supérieur regroupent en majorité des familles plus aisées qui pourraient contribuer davantage, quitte à réserver les bourses aux étudiants les moins riches. De surcroît, l'acquisition de connaissances de base au niveau primaire et au premier cycle du secondaire bénéficie à l'ensemble de la société et devrait donc être financée en grande partie par les ressources publiques.

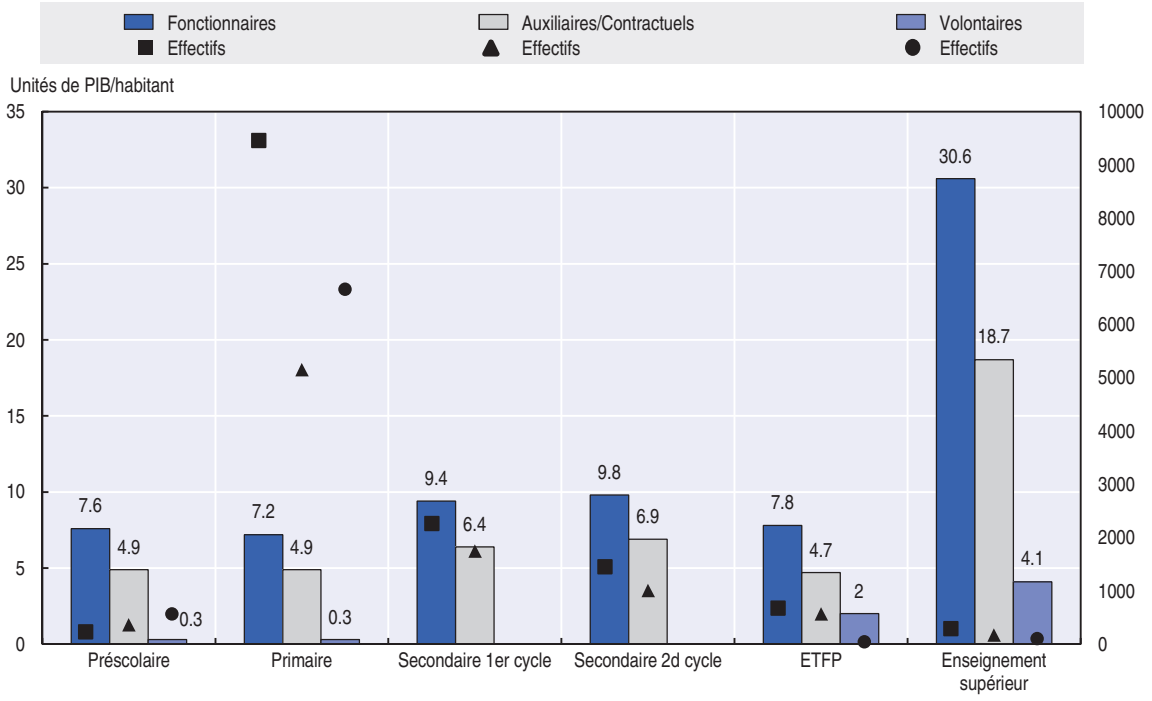
Graphique 5.9. **Contribution des ménages aux dépenses courantes d'éducation par niveau (% des dépenses courantes totales)**



Notes : Les pays comparateurs sont les suivants : Bénin, Burundi, Cabo Verde, Comores, Gambie, Guinée-Bissau, Maroc, Sao-Tomé-et-Principe, Sierra Léone.
Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409986

La rémunération des enseignants dépend fortement de leur statut et crée de fortes disparités salariales, à métier égal, au sein du système éducatif. Quel que soit le niveau d'éducation, les enseignants fonctionnaires sont payés environ 50 % plus que les enseignants auxiliaires ou contractuels. Au préscolaire, au primaire et dans l'ETFP, les rémunérations des fonctionnaires atteignent environ 7.5 unités de PIB par habitant, tandis que les enseignants du secondaire touchent environ 10 unités de PIB par habitant (graphique 5.10). En revanche, les enseignants auxiliaires gagnent 5 unités de PIB par habitant au préscolaire, primaire et dans l'ETFP ; et un peu moins de 7 unités de PIB par habitant au secondaire. Dans l'enseignement supérieur, les fonctionnaires touchent en moyenne 30.6 unités de PIB par habitant, contre seulement 18.7 pour les contractuels. En termes d'effectifs, les contractuels enseignants ne sont, en général, pas aussi nombreux que les fonctionnaires (à l'exception du préscolaire), mais représentent une part conséquente des enseignants à tous les niveaux (graphique 5.10). La situation des enseignants volontaires (enseignants recrutés dans des écoles locales par les parents d'élèves) est encore plus précaire : au préscolaire et au primaire, ils obtiennent une bourse de l'État d'un montant équivalent à 0.3 unités de PIB par habitant et doivent négocier leur salaire directement avec les écoles qui les emploient. Dans l'ETFP et l'enseignement supérieur, ils gagnent respectivement 2 et 4.1 unités de PIB par habitant, soit 4 et 8 fois moins que les enseignants fonctionnaires. Les effectifs de volontaires ne sont pas non plus négligeables, ils composent la majorité des enseignants au préscolaire et près de la moitié au primaire. Si le recours aux enseignants contractuels et volontaires peut permettre de réduire les coûts du système éducatif, de telles inégalités de traitement à travail identique peuvent nuire au bon fonctionnement du système.

Graphique 5.10. **Rémunération (en unités de PIB par habitant, axe de gauche) et effectifs (axe de droite) du personnel enseignant togolais selon le type de contrat en 2011, par niveau d'éducation**



Source : République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933409995

Les dépenses sociales dans l'enseignement supérieur reposent sur un système de bourse au mérite et devraient davantage tenir compte des ressources des étudiants. En 2011, un étudiant de l'une des deux universités togolaises recevait en moyenne environ 84 000 FCFA par année au titre de l'aide sociale. Le montant des allocations de secours et des bourses a été revalorisé en 2013 et varie selon l'avancée dans les études universitaires et le niveau de compétences des étudiants. Ainsi, en 2014, l'allocation de secours au niveau licence atteignait 150 000 FCFA et la bourse environ 216 000 FCFA au même niveau, contre 348 000 FCFA au niveau master. La sélection des étudiants repose uniquement sur des critères de performance. Pour être éligibles, les étudiants doivent valider un certain nombre de crédits et avoir obtenu leur baccalauréat récemment et avec mention. Les étudiants ayant validé le plus grand nombre de crédits sont éligibles à une bourse, d'un montant supérieur à l'allocation de secours dont bénéficient les étudiants ayant validé moins de crédits. Dans les deux cas, l'étudiant doit avoir redoublé au maximum une fois. Les aides sociales dans l'enseignement supérieur public poursuivent donc un objectif de mérite, mais ne dépendent pas du niveau de ressources des étudiants. Dans la perspective de favoriser l'accès à l'enseignement supérieur et la réussite des étudiants contraints financièrement, le système d'aide sociale pourrait combiner des critères de mérite à des critères de moyens. Par ailleurs, le système de bourses pourrait s'étendre à l'enseignement secondaire et l'ETFP, où les coûts de l'éducation sont également très importants.

Une stratégie des compétences crédible et globale peut contribuer à la bonne allocation et utilisation des dépenses en éducation. Une stratégie des compétences peut, à travers la promotion d'une meilleure coordination entre acteurs, permettre à moyen terme de rationaliser les ressources, bien que la mise en œuvre d'une stratégie des compétences efficace nécessite au préalable des ressources suffisantes. De plus, une stratégie des compétences capable d'identifier les principales contraintes auxquelles font face les ministères concernés aux différentes échelles, pourrait permettre au gouvernement, non seulement de réduire ses coûts de gestion, mais également de présenter aux bailleurs internationaux des projets plus structurés et plus cohérents, et ayant donc plus de chances de réussir. Par ailleurs, cette approche pourrait aussi servir à clarifier et à hiérarchiser les priorités du Togo en matière d'éducation, compte tenu des contraintes budgétaires existantes.

Références

ANPE (2013), « Bulletin d'information sur le marché du travail », n°01, Agence nationale pour l'emploi, Département de l'observatoire de l'emploi, Lomé.

Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (2009). "African Governance Report 2009", Oxford University Press, Oxford, ISBN: 9780199574292.

Materu, P. (2007) "Higher Education Quality Assurance in Sub-Saharan Africa: Status, Challenges, Opportunities and Promising Practices", *World Bank Working Paper* no. 124, The International Bank for Reconstruction and Development/World Bank, Washington, DC, http://dx.doi.org/10.1596/978-0-8213-7272-2.

République togolaise (2014), « Plan Sectoriel de l'Éducation 2014-2025, Amélioration de l'accès, de l'équité et de la qualité de l'éducation au Togo », ministère des Enseignements primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Lomé.

République togolaise (2013a), « Conseil présidentiel sur l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche au Togo », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Lomé, http://www.togoreforme.com.

République togolaise (2013b), « Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (Scape) 2013-2017 », ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Lomé, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/95034/111729/F-973837252/TGO-95034.pdf.

République togolaise (2013b), « Enquête de suivi professionnel auprès des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du Togo, génération 2008 », Secrétariat technique permanent pour le pilotage du PSE, Lomé, www.edusup.gouv.tg/sites/default/files/documents/rapport_enquete_sp_version_du_31dec_2013.pdf.

République togolaise, Unesco – IIPE Pôle de Dakar/Unicef (2014), « Diagnostic du système éducatif togolais, Pour une scolarisation primaire universelle et une meilleure adéquation formation-emploi », Unesco-IIPE Pôle de Dakar, Dakar, http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002337/233751f.pdf.

Unesco (2011) *Financing Education in Sub-Saharan Africa Meeting the Challenges of Expansion, Equity and Quality*, Institut de statistique de l'UNESCO, Montréal, http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001921/192186e.pdf.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

CENTRE DE DÉVELOPPEMENT DE L'OCDE

Le Centre de développement de l'OCDE, créé en 1962, est un forum indépendant consacré au partage des savoirs et au dialogue, sur un pied d'égalité, entre les pays membres de l'OCDE et les économies en développement. Aujourd'hui, il regroupe 27 pays de l'OCDE et 24 pays non membres de l'OCDE. Le Centre se concentre sur les problèmes structurels émergents susceptibles d'avoir un impact sur le développement mondial et sur des enjeux de développement plus spécifiques auxquels sont confrontées les économies émergentes et en développement. Au moyen d'analyses factuelles et de partenariats stratégiques, il aide les pays à formuler des politiques économiques innovantes pour répondre aux défis mondiaux du développement.

Pour plus d'informations sur les activités du Centre, consulter le site *www.oecd.org/fr/dev*.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(41 2016 15 2 P) ISBN 978-92-64-26389-5 – 2016

Études du Centre de développement

Enseignement supérieur et marché du travail au Togo

COMMENT VALORISER LES COMPÉTENCES ?

Sommaire

Chapitre 1. Pourquoi un diagnostic de l'enseignement supérieur au Togo ?

Chapitre 2. Développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail togolais

Chapitre 3. Mobiliser les compétences sur le marché du travail togolais

Chapitre 4. Utiliser efficacement les compétences au sein de l'emploi au Togo

Chapitre 5. Renforcer la gouvernance du système de compétences au Togo

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : ***http://dx.doi.org/10.1787/9789264263901-fr***

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.

Rendez-vous sur le site ***www.oecd-ilibrary.org*** pour plus d'informations.

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions

ISBN 978-92-64-26389-5
41 2016 15 2 P 1

9 789264 263895