



Rapport d'analyse sectorielle 2018 dans six villes principales du TOGO



Département de l'Observatoire de l'Emploi
(DOE)

Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)

Rapport d'analyse sectorielle 2018

Octobre 2019

Table des matières	
Table des graphiques	5
Table des tableaux	7
Avant-propos	8
Remerciements	9
Introduction	10
Quelques définitions.....	11
1. Cadre de l'étude	11
1.1 Objectifs de l'étude et de performance	11
1.2 Objectifs intermédiaires.....	12
1.3 Méthodologie utilisée pour cette enquête	12
1.4 La phase de collecte.....	12
1.5 La phase de saisie et traitement des données.....	13
A. Ensemble des six villes.....	14
I. Caractérisation des activités	14
II. Caractérisation des promoteurs d'entreprises	19
B. Ville de Dapaong	21
1. Présentation de la ville	21
2. Caractérisation des activités	21
3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité	24
4. Conditions de travail	26
5. Perspectives d'amélioration des activités.....	27
6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises	28
C. Ville de Kara.....	30
1. Présentation de la région, préfecture et de la ville	30
2. Caractérisation des activités	30
3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité	31
4. Condition de travail.....	33
5. Perspectives d'amélioration des activités.....	34
6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises	35
D. Ville de Sokodé.....	36
1. Présentation de la ville de Sokodé.....	36
2. Caractérisation des activités économiques de Sokodé	36
3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité	37
4. Condition de travail.....	39

5.	Perspectives d'amélioration des activités.....	40
6.	Caractérisation des promoteurs d'entreprises	41
E.	Ville d'Atakpamé.....	42
1.	Présentation de la ville d'Atakpamé.....	42
2.	Caractérisation des activités économiques à Atakpamé.....	42
3.	Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité	43
5.	Perspectives d'amélioration des activités.....	46
6.	Caractérisation des promoteurs d'entreprises	47
F.	Ville de Kpalimé.....	48
1.	Présentation de la ville de Kpalimé.....	48
2.	Caractérisation des activités	48
3.	Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité	50
4.	Condition de travail.....	52
5.	Perspectives d'amélioration des activités.....	54
6.	Caractérisation des promoteurs d'entreprises	54
G.	Ville de Tsévié.....	57
1.	Présentation de la ville de Tsévié.....	57
2.	Caractérisation des activités	57
3.	Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité	59
4.	Condition de travail.....	61
5.	Perspectives d'amélioration des activités.....	62
6.	Caractérisation des promoteurs d'entreprises	63
	Recommandations	65
	Besoins des promoteurs dans les villes	65
	Conclusion.....	67

Table des graphiques

Figure 1: Liste des quinze principales activités économiques dans les six villes	14
Figure 2 : Motif (en %) du choix de l'activité principale de l'entreprise.....	15
Figure 3: Répartition (%) des promoteurs selon le fait que leur activité principale leur permette d'avoir un niveau de vie acceptable	15
Figure 4: Répartition (%) des promoteurs selon leur souhait de changer l'activité principale et les motifs de ce changement.....	16
Figure 5: Répartition (%) des entreprises selon les principales difficultés rencontrées dans l'exercice de l'activité principale	17
Figure 6: Répartition (en %) des promoteurs selon les principales idées d'amélioration de leurs activités.....	18
Figure 7: Répartition (en %) des entreprises selon l'expression de leur besoin d'embauche	18
Figure 8: Répartition (en %) des entreprises selon qu'elles acceptent de recruter ou non des personnes en situation d'handicap	19
Figure 9: Liste des quinze premières activités économiques principales dans la ville de Dapaong	21
Figure 10: Raison du choix de l'activité principale	22
Figure 11: Répartition des promoteurs selon le besoin ou non de recruter, besoin ou non d'appui technique pour embaucher et la disposition ou non à recruter une personne handicapée	25
Figure 12 : Répartition des activités selon leur état de formalisation	26
Figure 13: Répartition des promoteurs selon les raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité	27
Figure 14 : Niveau d'instruction des promoteurs	29
Figure 15 : Liste des quinze premières activités principales rencontrées dans la ville de Kara	30
Figure 16 : Motif du choix de l'activité principale	31
Figure 17: Besoin de recruter, si oui, besoin d'appui technique pour embaucher et disposition à recruter une personne handicapée	32
Figure 18: Proportion des raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité	34
Figure 19 : Niveau d'instruction des promoteurs	35
Figure 20: Liste des quinze premières activités principales dans la ville de Sokodé.....	36
Figure 21: Proportion des promoteurs selon le choix qui a conduit vers l'activité principale.	37
Figure 22: Besoin d'appui technique pour embaucher et disposition à recruter une personne handicapée (en %)	38
Figure 23: Répartition (en %) des promoteurs selon les raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité	40
Figure 24: Liste des quinze premières activités principales dans la ville d'Atakpamé.....	42
Figure 25: Proportion des promoteurs selon le choix qui a conduit vers l'activité principale.	43
Figure 26: Besoin d'appui technique pour embaucher (en %) et disposition à recruter une personne	44
Figure 27: Répartition (en%) des promoteurs selon les raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité	46
Figure 28: Liste des quinze premières activités principales dans la ville de Kpalimé.....	48
Figure 29: Répartition des promoteurs de la ville de Kpalimé selon le lieu de formation.....	50

Figure 30: Répartition des promoteurs dans la ville de Kpalimé ayant utilisé des apprentis ou stagiaires provenant de la famille.....	51
Figure 31: Répartition des promoteurs dans la ville de Kpalimé ayant exprimé un besoin d'embaucher du personnel selon les tranches d'effectif recherché.....	52
Figure 32 : Répartition des promoteurs à Kpalimé selon leur niveau de vie	53
Figure 33 : Liste des quinze premières activités principales dans la ville de Tsévié.....	57
Figure 34 : Répartition des promoteurs de la ville de Tsévié selon le lieu de formation.....	59
Figure 35 : Répartition des promoteurs dans la ville de Tsévié ayant utilisé des apprentis ou stagiaires provenant de la famille.....	60
Figure 36 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon leur niveau de vie	62

Table des tableaux

Tableau 1: Répartition (en %) des promoteurs selon l'exercice d'une activité secondaire, la situation matrimoniale et le sexe	17
Tableau 2: Répartition (%) des promoteurs par niveau d'instruction et par sexe.....	19
Tableau 3: Répartition (%) des promoteurs par type d'éducation et par sexe	20
Tableau 4: Répartition (%) des promoteurs selon la situation matrimoniale et par sexe	20
Tableau 5: Répartition (%) des promoteurs par la situation de handicap et par le sexe	20
Tableau 6: Répartition (en %) des activités selon l'effectif du personnel employé.....	24
Tableau 7: Répartition des activités selon les principales difficultés rencontrées	26
Tableau 8 : Répartition promoteurs selon les idées d'amélioration de l'activité	28
Tableau 9: Répartition des entreprises selon l'effectif du personnel employé.....	32
Tableau 10: Répartition des entreprises selon les principales difficultés rencontrées	33
Tableau 11 : Répartition des promoteurs selon leurs idées d'amélioration des activités.....	34
Tableau 12: Répartition des selon l'effectif du personnel employé.....	38
Tableau 13: Répartition des activités selon les principales difficultés rencontrées	39
Tableau 14: Répartition des promoteurs selon les idées pour améliorer l'activité.....	41
Tableau 15: Répartition des promoteurs selon leur niveau d'instruction.....	41
Tableau 16: Répartition des activités selon le personnel employé.....	44
Tableau 17: Répartition des promoteurs selon les principales difficultés rencontrées	45
Tableau 18 : Répartition des activités selon les idées pour améliorer l'activité.....	46
Tableau 19: Répartition des promoteurs selon leur niveau d'instruction.....	47
Tableau 20: Répartition des activités à Kpalimé selon les raisons pour les considérer comme principale.....	49
Tableau 21: Répartition des promoteurs selon les raisons du choix de l'activité	50
Tableau 22 : Répartition des entreprises selon le nombre de collaborateurs	51
Tableau 23 : Répartition des promoteurs à Kpalimé selon les tranches d'âge.....	54
Tableau 24 : Répartition des promoteurs handicapés dans la ville de Kpalimé selon le type du handicap	55
Tableau 25: Répartition des promoteurs à Kpalimé selon le niveau d'instruction	55
Tableau 26: Répartition des promoteurs à Kpalimé selon le dernier type d'enseignement suivi	55
Tableau 27: Répartition des promoteurs à Kpalimé selon la taille de ménage	56
Tableau 28: Répartition des activités à Tsévié selon les raisons pour les considérer comme principale.....	58
Tableau 29: Répartition des activités à Tsévié selon les motifs de son choix par les promoteurs	58
Tableau 30 : Effectif des collaborateurs des promoteurs de Tsévié.....	59
Tableau 31: Promoteurs à Tsévié selon la capacité de payer les employés	60
Tableau 32 : Effectif des activités selon le nombre de jours ouvrés	61
Tableau 33 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon les tranches d'âge.....	63
Tableau 34 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon le type d'handicap.....	63
Tableau 35 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon le niveau d'instruction	64
Tableau 36: Répartition des promoteurs à Tsévié selon la taille de ménage	64

Avant-propos

La création de richesses et des opportunités d'emplois pour assurer le mieux-être de la population reste le soubassement de toutes les politiques de développement socioéconomique. La bonne conduite de ces politiques de développement nécessite la production régulière d'informations statistiques (démographiques, juridiques, économiques et sociales) fiables et suffisamment désagrégées pouvant faciliter la prise de décisions en vue de relever les défis sur la voie du progrès économique et social.

Ainsi, une seconde enquête sectorielle a été réalisée dans six (6) principales villes du Togo en 2018 à la suite de celle de 2017 dans le cadre du Programme formation professionnelle et emploi des jeunes « ProFoPEJ » pour faire une analyse situationnelle de la dynamique économique au niveau local notamment les opportunités d'affaires et d'emplois disponibles dans l'environnement urbain.

Les données recueillies permettent, non seulement de pallier l'insuffisance ou l'absence d'informations sur les activités économiques dans les villes mais aussi de mesurer la taille des enjeux et défis de l'économie urbaine en vue d'un meilleur ciblage des interventions de l'Etat et des partenaires au développement.

Elles constituent également une précieuse source d'informations pour les autorités locales dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre des plans locaux de développement et pour l'orientation des jeunes vers les secteurs et métiers porteurs afin de faciliter leur insertion professionnelle dans leur localité.

J'invite donc tous les acteurs à l'échelon local à s'approprier les résultats de cette enquête afin de prendre de bonnes décisions pour booster l'activité économique urbaine dans la perspective de contribuer à la lutte contre le chômage et le sous-emploi.

A tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué avec professionnalisme à la réalisation et à la réussite de cette activité, recevez tous mes sincères remerciements.

Le Directeur Général de l'ANPE

Edmond Comlan AMOUSSOU

Remerciements

Au terme de la réalisation de cette deuxième édition de l'analyse sectorielle, nous voudrions témoigner notre gratitude au Gouvernement togolais et à tous les partenaires techniques et financiers qui ne cessent de ménager des efforts en faveur de la promotion de l'emploi et de la formation.

Notre profonde gratitude va en particulier à l'endroit de la coopération allemande qui a apporté son appui technique et financier pour la réalisation de l'enquête sectorielle dans six (6) villes du Togo à travers le Programme formation professionnelle et emploi des jeunes «ProFoPEJ».

Nos sincères reconnaissances vont également aux équipes du « ProFoPEJ » et de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) pour la coordination du processus et pour leur précieuse contribution à la réalisation de ce document.

Il nous plaît d'exprimer notre reconnaissance aux autorités des six (6) villes enquêtées pour leur disponibilité et leur accompagnement.

Nos remerciements vont particulièrement aux représentants des structures déconcentrées de l'Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques (INSEED), de l'ANPE, de la Chambre de commerce et d'industrie du Togo (CCIT), Centre national d'informations et de l'orientation scolaire et professionnelle (CNIOSP) et de la Chambre des métiers des six (6) villes qui ont énormément contribué à la réalisation de l'étude.

Que toutes les personnes de bonne volonté qui ont œuvré, de près ou de loin, à l'élaboration de ce document trouvent ici l'expression de notre profonde et sincère gratitude.

Introduction

Depuis quelques années, le Gouvernement s'est résolument engagé à apporter des réponses à la question du chômage et son pendant de sous-emploi par la conduite de plusieurs actions vigoureuses pour promouvoir l'emploi via la mise en œuvre des politiques auxquelles sont adossées des projets et des programmes d'emploi.

Malgré les résultats obtenus, la situation du marché de l'emploi n'est pas assez reluisante et cela nécessite la recherche d'autres voies et moyens permettant de créer plus d'emplois. Ainsi, il est indispensable d'explorer les opportunités que peuvent offrir les villes afin d'aider les acteurs locaux surtout les autorités de disposer des outils et informations leur permettant d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de développement communaux.

En effet, les villes, quelle que soit leur taille, constituent des vecteurs de développement et par conséquent des lieux privilégiés d'exercice des activités économiques. Cependant ces activités, généralement informelles, bien que contribuant à la création des richesses et de l'emploi, sont mal connues des acteurs du développement urbain faute de production suffisante d'informations actualisées sur la dynamique urbaine. Ainsi le potentiel économique des villes en termes de contribution au produit intérieur brut (PIB) et de création d'emplois est minoré.

C'est dans cette dynamique que l'enquête sectorielle a été initiée en 2017 pour avoir une meilleure visibilité des opportunités existantes notamment les secteurs et métiers porteurs ainsi que les métiers émergents dans l'environnement urbain afin de bâtir un système d'informations efficace permettant aux structures locales de promotion d'emploi d'informer et d'orienter les jeunes vers les secteurs à forte valeur ajoutée.

En effet, l'enquête sectorielle permet d'avoir des informations sur la nature, le volume et les caractéristiques des activités économiques des villes afin de:

- déterminer les activités qui offrent les meilleures opportunités d'insertion professionnelle en termes d'emploi et d'auto emploi notamment pour les jeunes dans chaque ville;
- identifier les activités en difficulté afin de les accompagner (coaching),
- repérer les activités émergentes dans les différentes localités ciblées.

Cette enquête s'inscrit dans le portefeuille d'activités du programme « ProFoPEJ », phase III (2016-2018), volet emploi des jeunes, sous-volet orientation professionnelle, scolaire et inclusive, mise en œuvre par la GIZ avec l'appui du cabinet d'expertise GOPA dans six villes principales du Togo, à savoir Tsévié, Kpalimé, Atakpamé, Sokodé, Kara et Dapaong, dans le cadre de la coopération avec le Togo.

Le présent rapport est structuré en trois parties. La première situe le cadre contextuel de l'étude. La seconde met en exergue les caractéristiques des opérateurs économiques et de leurs activités de chaque ville enquêtée. La dernière dégage les principales conclusions, les déficiences et les recommandations utiles à l'amélioration de l'environnement économique de ces villes.

Quelques définitions

IMT « information sur le marché du travail »

Promoteur personne qui gère une activité génératrice de revenus

Activité bien portante ou une activité en bonne santé ou bien portante est une activité qui permet au promoteur qui l'exerce de bien vivre durant une année et pour laquelle, il ou elle peut être amené(e) à recruter.

Activité en difficulté (en déclin ou saturé). En revanche les activités qui ne peuvent pas permettre à une personne qui l'exerce de pouvoir bien vivre et de pouvoir recruter sont qualifiées d'activités en difficulté (saturées ou en déclin).

Activité suffisante est une activité jugée suffisante pour le promoteur pour vivre toute l'année, mais qui ne permet cependant pas de recruter

Activité ou métier émergent est une activité ou un métier qui n'est pas encore développé dans la région ou dans la ville concernée, mais qui correspond à un besoin non satisfait par les promoteurs.

1. Cadre de l'étude

Le programme de Formation professionnelle et emploi des jeunes (ProFoPEJ), mis en place depuis novembre 2012 comprend deux volets :

- un volet sur la formation professionnelle
- un volet sur l'emploi des jeunes

Le volet «formation professionnelle» permet d'appuyer la mise en œuvre de formations qualifiantes en alternance de type dual dans les métiers de l'artisanat, en partenariat avec le ministère chargé de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Le volet « emploi des jeunes » appuie le développement de l'emploi et particulièrement l'auto-emploi dans le secteur de l'artisanat en partenariat avec l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le Ministère de développement à la base, de l'artisanat, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBAJEJ) et le Centre national de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle (CNIOSP).

Cette enquête s'inscrit dans ce programme et couvre les 6 principales villes du Togo qui sont les zones d'intervention de la GIZ à savoir Tsévié, Kpalimé, Atakpamé, Sokodé, Kara et Dapaong.

1.1 Objectifs de l'étude et de performance

L'objectif général de l'enquête est d'identifier les activités bien portantes, celles en difficulté et d'identifier les nouveaux métiers à développer pour répondre aux besoins des entreprises existantes dans les six principales villes du Togo afin de permettre aux acteurs locaux d'avoir une meilleure connaissance de leur territoire pour faciliter la prise de décisions en faveur de la promotion des activités économique.

Comme objectif de performance, il s'agit de favoriser la création d'activités à valeur ajoutée dans les secteurs et métiers porteurs ou émergents, particulièrement pour les jeunes entre 15 et

35 ans, les femmes, les hommes et les personnes en situation de handicap, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des ménages et au développement de l'économie togolaise.

1.2 Objectifs intermédiaires

Bâtir une équipe pluridisciplinaire pérenne composée de six personnes (deux conseillers ANPE, deux conseillers CNIOSP, un conseiller CCIT, un conseiller CM), formée sur les enquêtes sectorielles pour les réaliser sur son territoire chaque année dans la perspective de:

- renforcer leurs connaissances du marché du travail sur leur territoire,
- déterminer la part d'informel et de formel pour les entreprises interrogées,
- identifier les métiers porteurs dans les six villes,
- identifier les besoins en recrutement des entreprises,
- identifier les entreprises en difficulté afin de les accompagner
- identifier les métiers émergents
- mieux informer et orienter les jeunes

1.3 Méthodologie utilisée pour cette enquête

L'approche «*learning by doing*» a été utilisée dans la méthodologie de cette enquête. C'est pourquoi elle a été réalisée par des acteurs intervenant dans le champ de l'emploi afin de renforcer leurs compétences pour délivrer des services non financiers à la population surtout jeune.

L'équipe pluridisciplinaire choisie pour réaliser tous les ans cette enquête sectorielle est composée de membres des chambres des métiers, des chambres de commerce, ANPE et du CNIOSP. Ces institutions sont toutes impliquées dans le développement de l'emploi et doivent conseiller les jeunes et moins jeunes sur les métiers porteurs, les accompagner dans l'élaboration de leur plan d'affaires, connaître et comprendre l'environnement socio-économique de leur territoire et décider des actions à mettre en œuvre au service de l'emploi.

Ainsi formés à interviewer les promoteurs de leur territoire, les conseillers peuvent développer leur connaissance sur les avantages et contraintes des activités exercées, sur la santé des activités et des secteurs sur leur territoire, sur les difficultés rencontrées par les promoteurs et sur les besoins pour résoudre ses difficultés. Cette enquête a connu 7 phases à savoir :

- conception du questionnaire en groupe de travail,
- formation des « conseillers enquêteurs » pour bien réaliser les enquêtes,
- enquêtes dans les 6 villes entre avril et mai 2018 à raison de 3 jours par semaine pendant 6 semaines avec 36 « conseillers enquêteurs » et 12 facilitateurs FODA, soit au total 8 agents de collecte par ville,
- codification des réponses pour un meilleur traitement dans la base de données,
- saisie des données avec 18 opérateurs de saisie,
- traitement, analyse des données et rédaction du rapport,

1.4 La phase de collecte

La phase de collecte a été précédée d'une séance de formation des conseillers enquêteurs dans chacune des villes suivie d'un test de la trame afin de prendre en compte les réalités du terrain.

Elle s'est déroulée dans chacune des 6 principales villes. Au total, 13 337 promoteurs ont été interrogés par les 48 conseillers dans les six villes. Le principe adopté fut d'interroger les AGR permanentes (hors jours de marché) selon la méthode de l'escargot, quartier par quartier.

La formation sur le terrain et la collecte ont pris en compte les spécificités dans les six villes, comme la langue parlée et la localisation excentrée ou non des promoteurs selon les territoires.

1.5 La phase de saisie et traitement des données

Les informations ainsi recueillies ont été saisies sous une maquette développée en PHP et MySQL sous la supervision de deux statisticiens du DOE. Elles ont ensuite été traitées et analysées par trois statisticiens du DOE. Les principaux résultats des analyses sont présentés dans ce rapport.

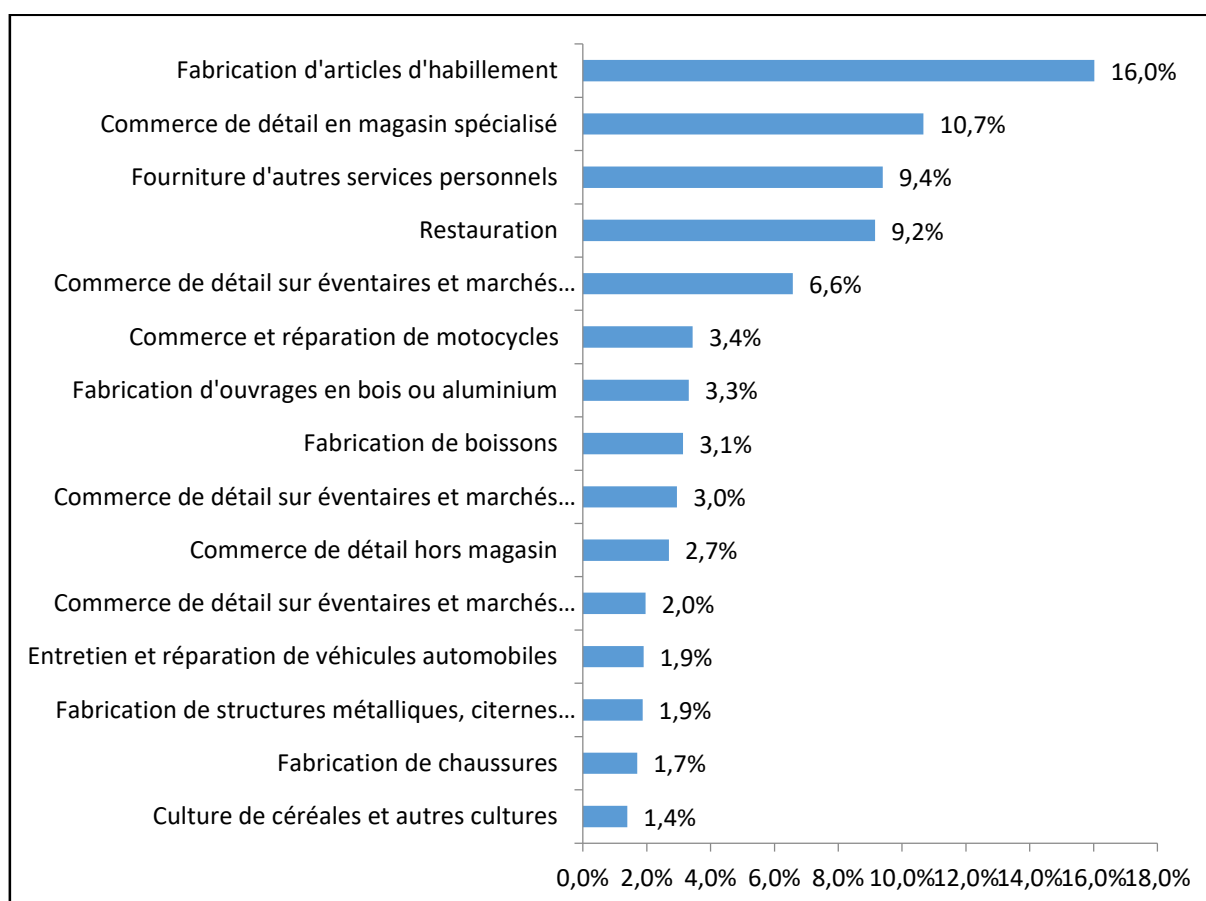
A. Ensemble des six villes

I. Caractérisation des activités

1.1- Activités dominantes dans l'ensemble des villes

L'activité dominante dans l'ensemble des six villes considérées est la "Fabrication d'articles d'habillement" c'est-à-dire la confection des vêtements. Cette activité est exercée par 16,0% des entreprises enquêtées. Elle est suivie du "Commerce de détail en magasin spécialisé" (10,7%) et de "Fourniture d'autres services personnels" (9,4%) tels que le lavage et nettoyage de textiles ou la coiffure et soins de beauté, etc. L'activité de "Restauration" (9,2%) ne vient qu'en quatrième position.

Figure 1: Liste des quinze principales activités économiques dans les six villes



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

1.2- Activité principale des entreprises

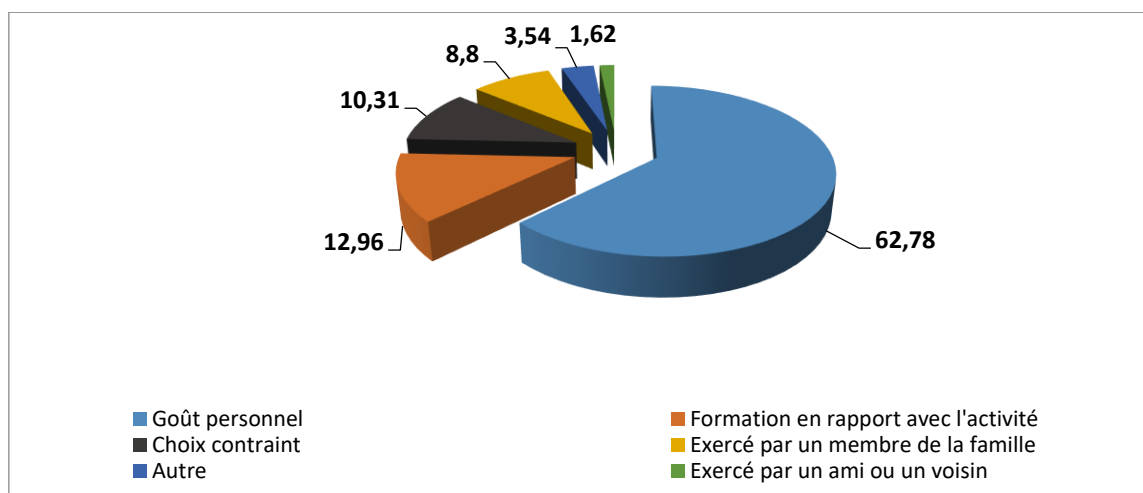
L'activité considérée comme principale par les entreprises qui en exercent plus d'une est dans la plupart des cas celle qui leur rapporte plus d'argent (41,9%) ou celle qui leur prend plus de temps (36,5%).

1.3- Motif du choix de l'activité

Le choix de l'activité (principale) des entreprises est guidé dans la plupart par le goût du promoteur (62,8%). D'autres paramètres aussi importants qui ont orienté le choix des activités

des entreprises sont entre autres la formation du promoteur (13,0%), le choix contraint (10,3%) et l'exercice de l'activité par un membre de famille (8,8%).

Figure 2 : Motif (en %) du choix de l'activité principale de l'entreprise



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

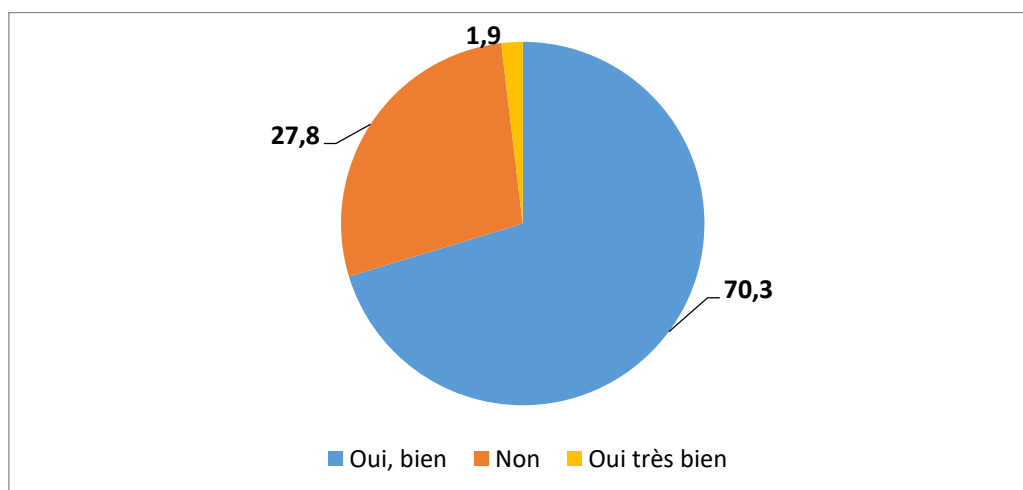
1.4- *Concordance de la formation du promoteur à l'activité principale de l'entreprise*

Dans l'ensemble 63,9% des promoteurs ont une formation en rapport avec l'activité principale de leur entreprise. Ces formations ont été reçues dans la plupart des cas en apprentissage auprès d'un patron (78,1%), mais aussi par l'autoformation (14,3%) et dans une moindre mesure, dans une école ou centre de formation.

1.5- *Contribution de l'activité principale au bien-être du promoteur*

La plupart des promoteurs (70,3%) ont déclaré que leur activité principale leur permet d'avoir un niveau de vie acceptable. Cependant, une part importante des promoteurs (27,8%) reconnaît que leur activité principale ne leur permet pas de mieux vivre.

Figure 3: Répartition (%) des promoteurs selon le fait que leur activité principale leur permette d'avoir un niveau de vie acceptable

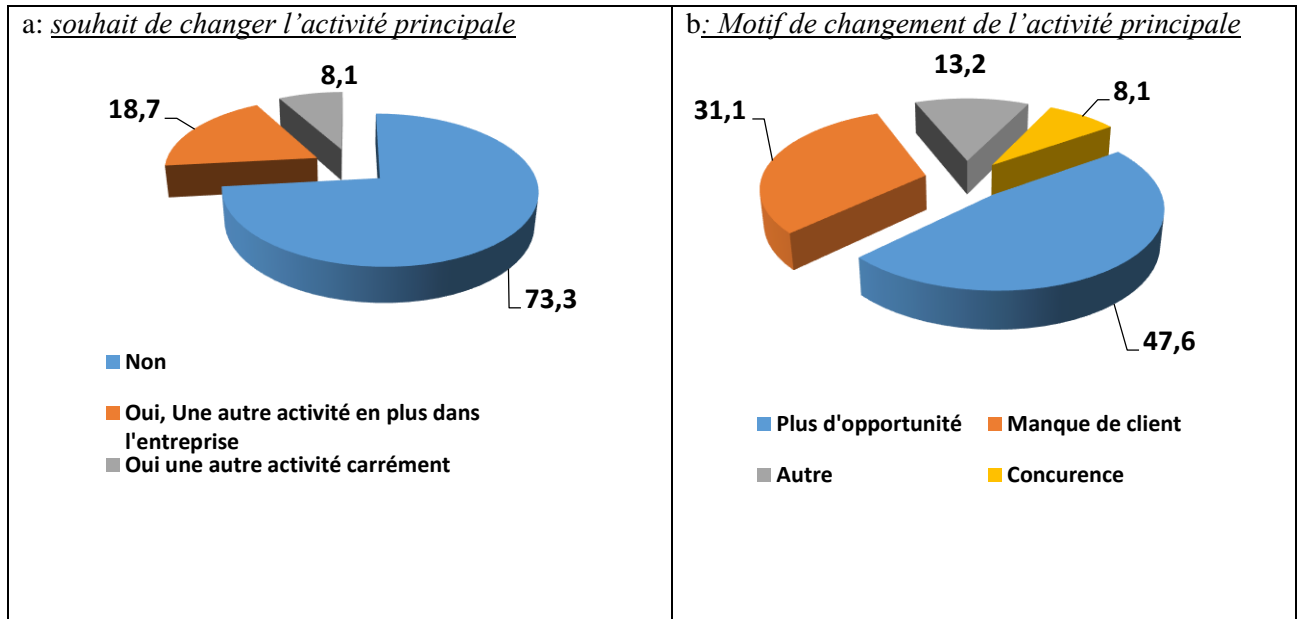


Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

1.6- Désir de changer l'activité principale

Il est à relever que la plupart des promoteurs préfère garder leur activité principale sans la changer (73,3%). Parmi ceux qui veulent procéder à un changement, 18,7% veulent la remplacer par une autre activité tout en gardant l'ancienne comme activité secondaire. Ceux qui souhaitent changer leur activité principale sont essentiellement motivés par le gain de plus d'opportunité (47,6%) et le manque de client pour l'actuelle activité (31,1%).

Figure 4: Répartition (%) des promoteurs selon leur souhait de changer l'activité principale et les motifs de ce changement

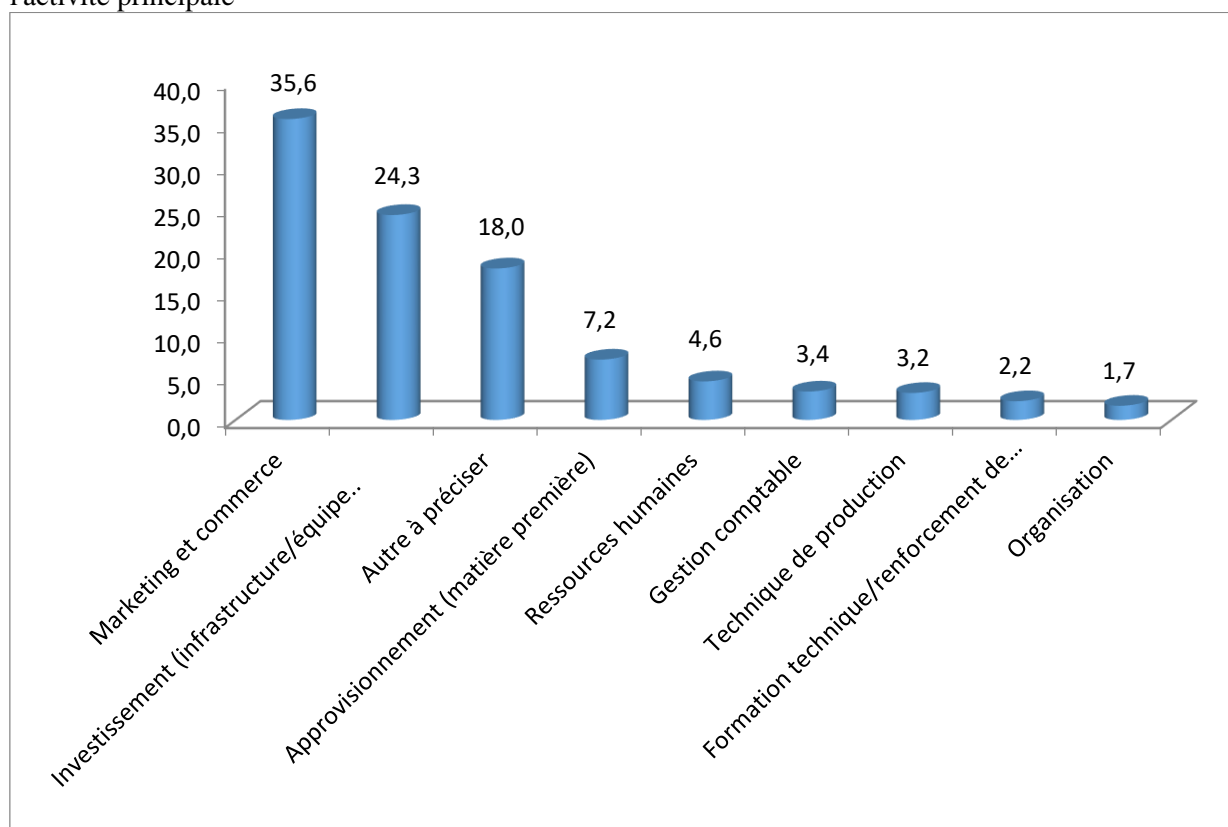


Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

1.7- Difficultés dans l'activité principale

La difficulté majeure que rencontrent les entreprises dans l'exercice de leur activité principale est relative à la promotion et à la vente de leur produit (35,6%). Les difficultés liées à l'investissement dans la construction d'infrastructures ou l'acquisition de matériels et équipements (24,3%) s'avèrent aussi considérables pour les entreprises. Elles sont très peu à évoquer la formation ou le renforcement de capacité du personnel (2,2%) et l'organisation de l'entreprise (1,7%).

Figure 5: Répartition (%) des entreprises selon les principales difficultés rencontrées dans l'exercice de l'activité principale



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

1.8- Exercice d'activité secondaire

Des promoteurs mènent, en dehors de leur activité principale, une ou plusieurs activités. Un peu moins du quart des promoteurs (22,5%) ont au moins une activité secondaire. Cette proportion est plus élevée parmi les promoteurs hommes (26,8%) que parmi les promoteurs femmes (18,8%). Elle est aussi plus élevée chez les promoteurs en couple que chez ceux restés seul quelque soit leur sexe.

Tableau 1: Répartition (en %) des promoteurs selon l'exercice d'une activité secondaire, la situation matrimoniale et le sexe

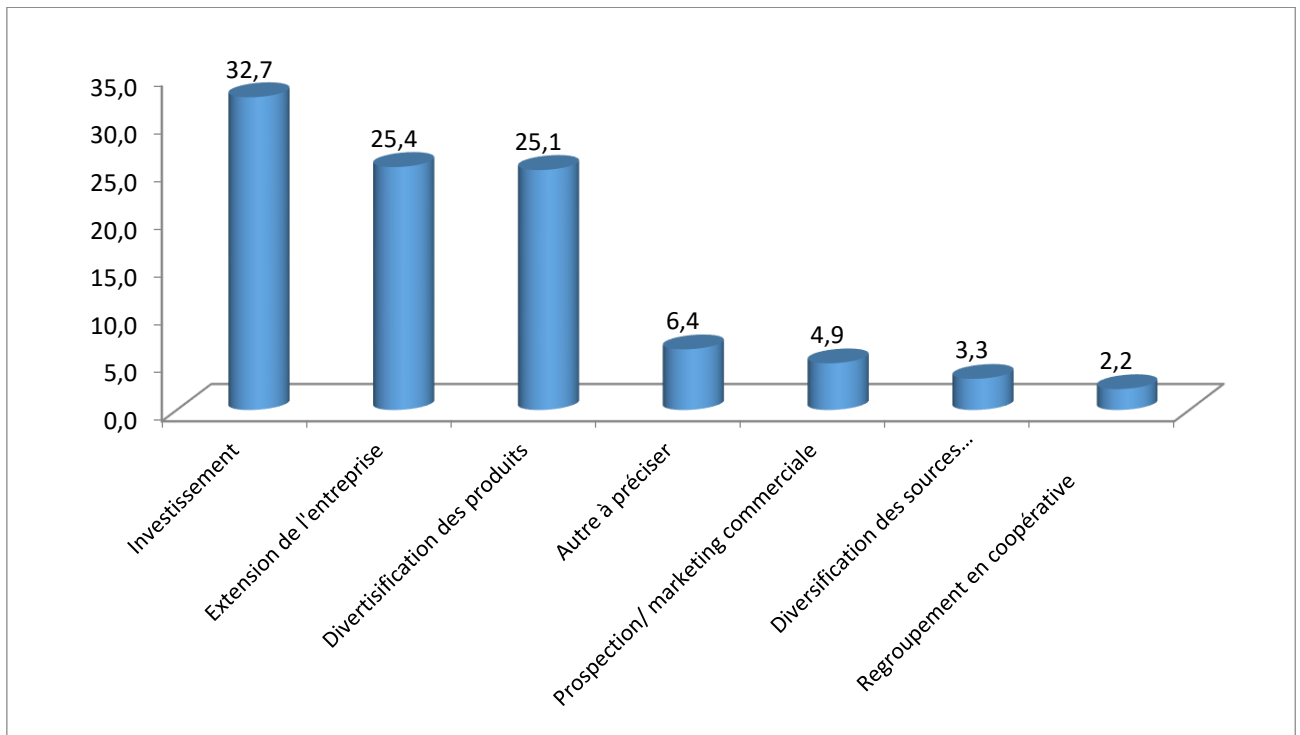
Exercice d'activités secondaire	Masculin			Féminin			Total
	seul	En couple	Total	seul	En couple	Total	
Pas d'activité secondaire	78,7	71,3	73,2	84,8	80,3	81,2	77,5
Exerce une activité secondaire	21,3	28,8	26,8	15,2	19,7	18,8	22,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

1.9- Idées d'amélioration des activités

La pérennité ou la survie d'une entreprise dépend de la capacité d'innovation de son promoteur. Ainsi, trois promoteurs sur quatre (74,0%) déclarent avoir des idées d'amélioration de leurs activités. La plupart d'entre eux estiment améliorer leurs activités à travers l'investissement (32,7%). Une proportion importante pense la faire par le biais de l'extension de l'entreprise (25,4%) ou par la diversification des produits (25,1%).

Figure 6: Répartition (en %) des promoteurs selon les principales idées d'amélioration de leurs activités

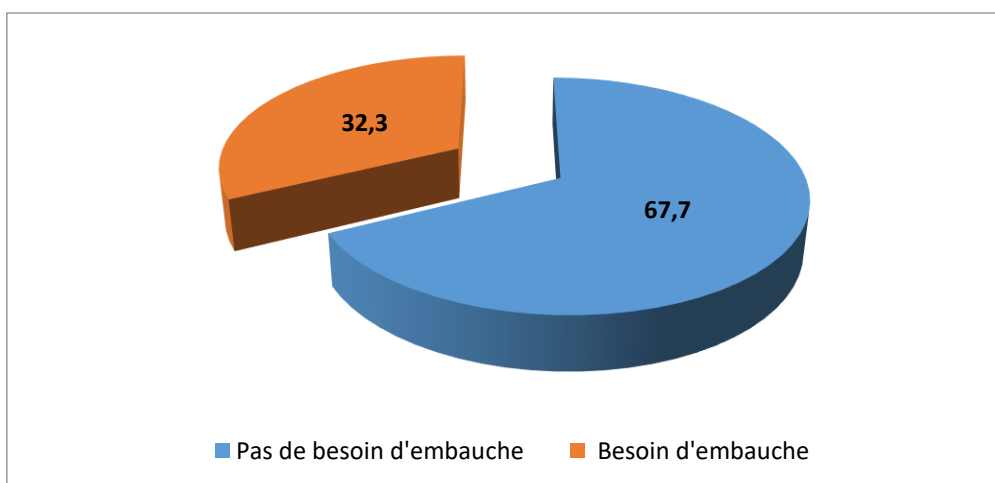


Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

1.10- Besoin en main d'œuvre

Les ressources humaines constituent un facteur déterminant dans l'atteinte des objectifs de performances d'une entreprise. Les résultats de l'enquête montrent que les entreprises dans l'ensemble des 6 villes ont exprimé des besoins d'embauche de personnel. En effet, une entreprise sur trois (32,3%) a exprimé un besoin de recrutement du personnel.

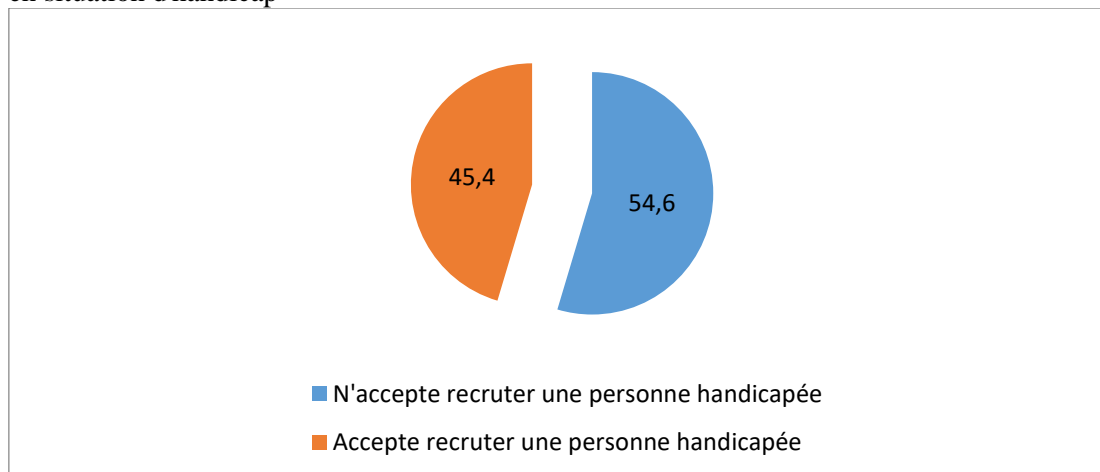
Figure 7: Répartition (en %) des entreprises selon l'expression de leur besoin d'embauche



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par ailleurs, plus de la moitié des entreprises (54,6%) n'accepte pas recruter des personnes en situation de handicap. Cette proportion semble être très élevée et doit faire de l'objet de sensibilisation pour permettre l'insertion de cette couche vulnérable.

Figure 8: Répartition (en %) des entreprises selon qu'elles acceptent de recruter ou non des personnes en situation d'handicap



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

II. Caractérisation des promoteurs d'entreprises

La collecte de données a été faite auprès des 7128 entreprises créées par les femmes (53,5%) et 6209 entreprises créées par les hommes (46,5%).

2.1- Niveau d'instruction et type d'éducation des promoteurs

La plupart des promoteurs (40,8%) a un niveau secondaire premier cycle (niveau collège). Une proportion aussi importante (28,0%) est de niveau primaire. Il est distingué peu de promoteurs de niveau universitaire (4,1%). Les proportions des promoteurs femmes n'ayant aucun niveau (21,6%) et ayant le niveau primaire (31,0%) sont supérieures à celles des promoteurs hommes de mêmes niveaux (7,9% pour aucun niveau et 24,5% pour le primaire). La tendance inverse est observée pour les niveaux universitaire et primaire.

Tableau 2: Répartition (%) des promoteurs par niveau d'instruction et par sexe

Niveau d'instruction	Féminin	Masculin	Total
Aucun niveau	21,6	7,9	15,2
Primaire	31,0	24,5	28,0
Collège	37,0	45,1	40,8
Lycée	8,1	16,1	11,9
Université	2,2	6,3	4,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

L'analyse selon le type d'éducation montre que la plupart des promoteurs (50,5%) ont appris un métier et 29,5% ont fait uniquement l'enseignement général. Peu de promoteurs ont fait une formation professionnelle (4,1%) ou l'enseignement technique (2,7%).

Les promoteurs hommes sont en proportion plus élevés que les promoteurs femmes qui ont appris un métier ou ont suivi une formation professionnelle ou un enseignement technique. Par contre, il est observé une proportion plus élevée des promoteurs femmes ayant fait l'enseignement général.

Tableau 3: Répartition (%) des promoteurs par type d'éducation et par sexe

Type d'éducation	Féminin	Masculin	Total
Apprentissage	43,0	59,2	50,5
Formation professionnelle	3,2	5,3	4,1
Technique	1,6	4,0	2,7
Général	33,5	24,9	29,5
Autres	18,8	6,7	13,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.2- *Situation matrimoniale et handicap des promoteurs*

Le statut matrimonial et l'état physique d'un individu influence son comportement sur le marché du travail. D'après les résultats de l'enquête, la majorité des promoteurs (76,8%) sont en couple. Cette proportion est de 79,4% pour les promoteurs femmes et de 73,7% pour les promoteurs hommes.

Tableau 4: Répartition (%) des promoteurs selon la situation matrimoniale et par sexe

Situation matrimoniale	sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Seul	26,3	20,6	23,2
En couple	73,7	79,4	76,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Parmi les promoteurs, 2,0% sont des personnes handicapées. La proportion de personnes handicapées est plus élevée parmi les promoteurs femmes que parmi les promoteurs hommes.

Tableau 5: Répartition (%) des promoteurs par la situation de handicap et par le sexe

Situation de handicap	Féminin	Masculin	Total
Personnes non Handicapées	98,7	97,3	98,0
Personnes Handicapées	1,3	2,8	2,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

B. Ville de Dapaong

1. Présentation de la ville

La ville de Dapaong¹, nichée au creux des collines, est à environ 650 km de la capitale Lomé et à 35 km de la frontière avec le Burkina Faso. Située à l'extrême nord du Togo, Dapaong chef-lieu de région est au cœur de tous les transits et trafics commerciaux de la région des Savanes. Elle occupe également une place privilégiée pour le transit des marchandises à destination du Burkina Faso, du Mali et du Niger. La ville est étendue sur une superficie de 115 km² avec une population de 58 071 habitants et un taux de croissance démographique de 1,81% selon le dernier recensement de la population et de l'habitat de 2010. La ville jouit d'un climat tropical de type Soudano-sahélien.

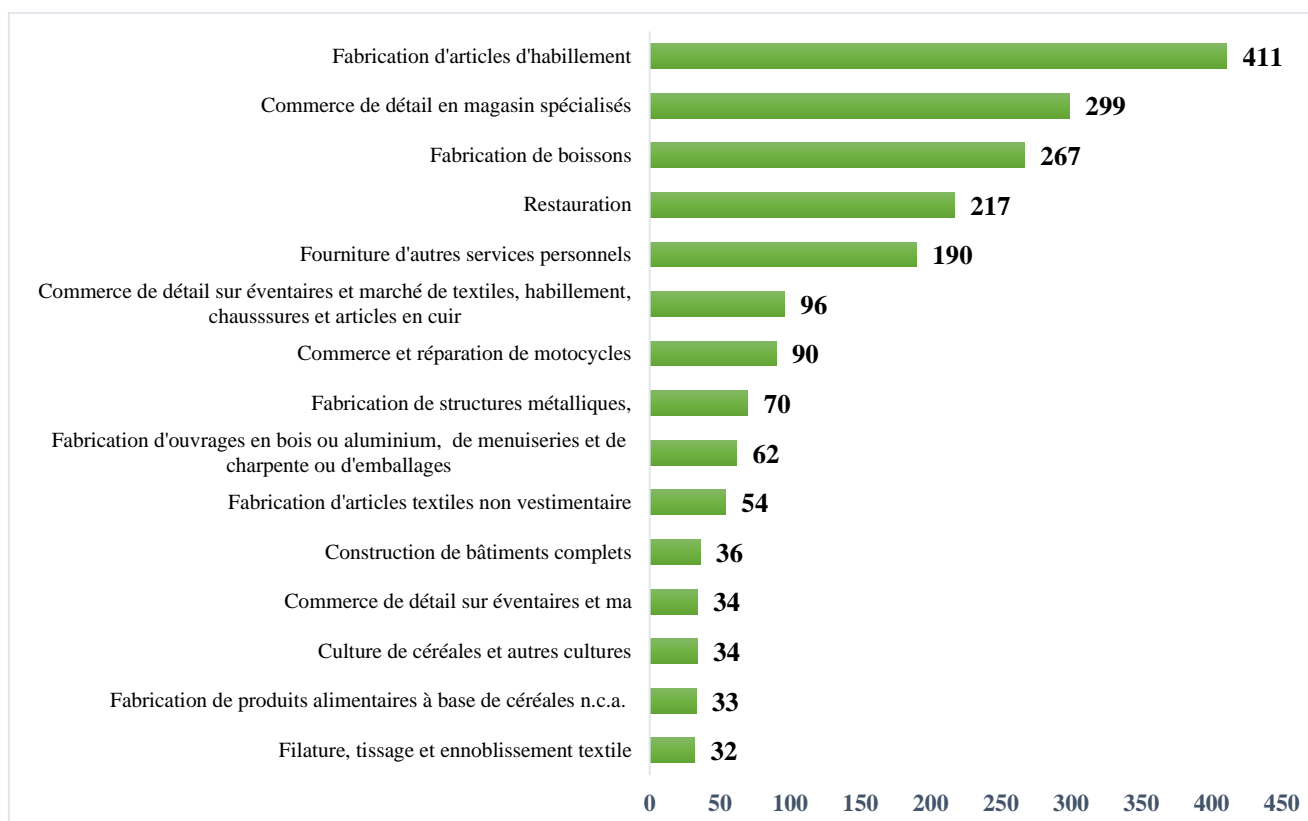
2. Caractérisation des activités

2.1. Activités dominantes dans la ville

Dans la ville de Dapaong, sur 2331 Activités génératrices de revenus (AGR) qui ont été enquêtées, il est identifié 78 types d'activités. Les principales activités les plus rencontrées sont entre autres les activités de fabrication d'article d'habillement (411 AGR représentant 17,6%), le commerce de détail en magasin spécialisé (299 AGR représentant 12,8%) et la fabrication de boisson (267 AGR représentant 11,5%). La restauration (217 AGR représentant 9,3%) et la fourniture d'autres services personnels (190 AGR représentant 8,2%) ont été également des activités économiques suffisamment rencontrées dans la ville.

Figure 9: Liste des quinze premières activités économiques principales dans la ville de Dapaong

¹ Dapaong veut dire en Moba, « nouveau marché »



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

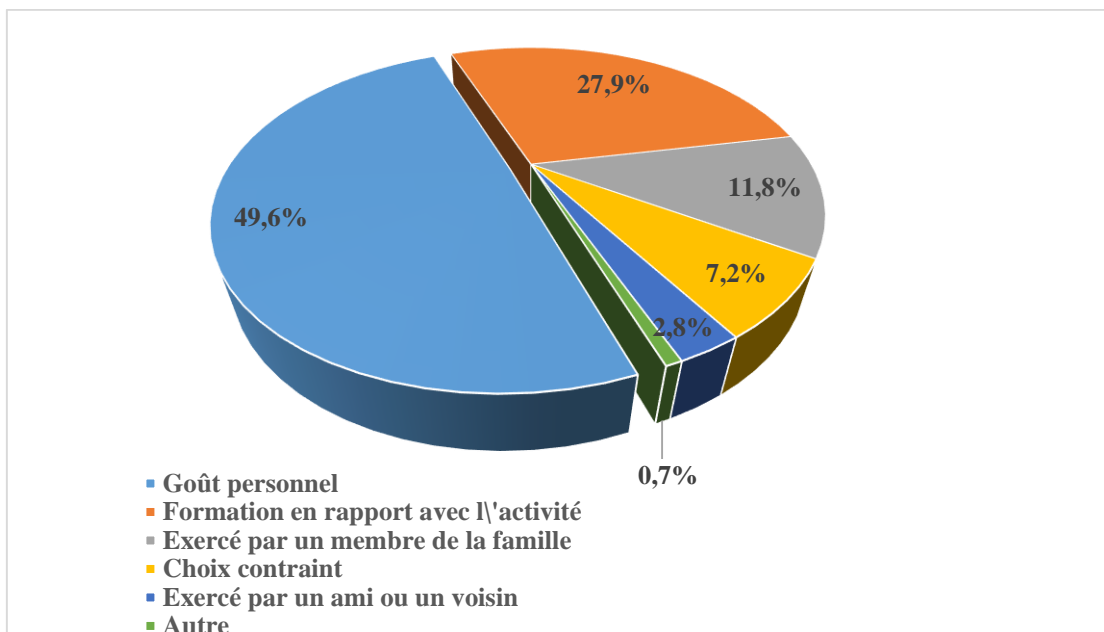
2.2. Activité principale

Dans le cadre de cette étude, la primauté d'une activité est jugée par rapport à 3 critères à savoir les ressources financières générées, le volume horaire consacré à l'activité et à la quantité de main d'œuvre nécessaire à l'exercice de l'activité. Ainsi, l'analyse des résultats montre que près de la moitié (48,7%) des promoteurs interrogés à Dapaong considèrent comme activité principale, celle qui leur rapporte plus d'argent. Par contre, 37,6% des promoteurs la considère par rapport au temps consacré et seulement 2,1%, par rapport à la quantité de la main d'œuvre.

2.3. Motif du choix de l'activité principale

La plupart des promoteurs affirment que le choix de l'activité exercée relève d'un goût personnel (49,6%) ou lie ce choix à la formation reçue (27,9%). Certains enquêtés (11,8%), sont arrivés à l'activité par le fait qu'un membre de la famille l'exerce déjà.

Figure 10: Raison du choix de l'activité principale



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.4. Concordance de la formation du promoteur à l'activité principale de l'entreprise

Par rapport à l'adéquation de la formation du promoteur à son activité, 1388 promoteurs soit 59,5% affirment avoir reçu une formation propice à l'exercice de l'activité.

Pour la plupart des promoteurs (82,2%) ont reçu leur formation auprès d'un patron. Certains ont été formés dans un centre de formation et d'autres ont fait une autoformation.

Par ailleurs, la majorité (62,5%) de ces promoteurs exerce une seule activité contrairement à 37,5% qui ont au moins une activité secondaire.

2.5. Contribution de l'activité principale au bien-être du promoteur

Parmi les promoteurs abordés, 66,9% affirment pouvoir vivre de ce que génère leur activité principale. Elle leur assure des besoins de première nécessité. Une très faible frange de ces promoteurs (1,5%) disent très bien vivre de leur activité contrairement à 31,6% qui semblent ne pas en tirer profit.

3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité

Le nombre de travailleurs d'une entreprise donne une idée sur sa taille. Les statistiques issues de l'enquête fait constater que la plupart (43,2%) des promoteurs travaillent tout seul et 37,0% se font assister par un ou deux collaborateurs. A peine 6% travaillent avec plus de cinq collaborateurs. Ces indicateurs révèlent que les entreprises sont de petites tailles.

Tableau 6: Répartition (en %) des activités selon l'effectif du personnel employé

Effectif des collaborateurs	Effectif	%
Pas de collaborateur	1006	43,2
01 collaborateur	509	21,8
02 collaborateurs	355	15,2
03- 05 collaborateurs	302	13,0
06- 10 collaborateurs	93	4,0
Plus de 10 collaborateurs	39	1,7
Non déclaré	27	1,2
Total	2331	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

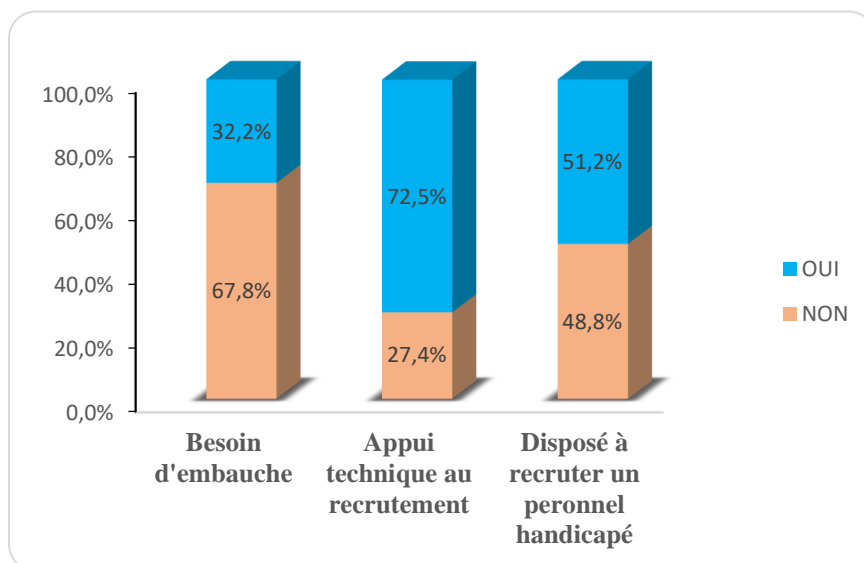
3.1. Besoin d'embauche, appui technique au recrutement et disposition à recruter une personne handicapée

Dans l'exercice de leur activité, les promoteurs expriment souvent des besoins en termes de recrutement ou d'accompagnement au recrutement de la ressource humaine recherchée.

Les résultats de l'enquête montrent que très peu de promoteurs ont affirmé avoir reçu au cours des trois derniers mois précédant l'enquête, un appui d'un tiers dans l'exercice de leur activité. Parmi ceux qui ont sollicité un appui, 137 promoteurs ont fait recours à un membre de la famille. D'autres promoteurs ont sollicité des personnes sous formes d'apprentis, de stagiaires ou de contractuels. En effet, 202 promoteurs ont pris des apprentis, 70 ont été aidés par des stagiaires et 51 par des contractuels.

Le recours à l'appui d'un tiers semble affecter le besoin en main d'œuvre. Sur 2331 promoteurs interrogés, seul 32,2% disent avoir besoin d'embaucher. Parmi ces derniers, 72,6% ont exprimé un besoin d'appui technique au recrutement de leur personnel et 51,2% sont prêts à recruter des personnes handicapées.

Figure 11: Répartition des promoteurs selon le besoin ou non de recruter, besoin ou non d'appui technique pour embaucher et la disposition ou non à recruter une personne handicapée



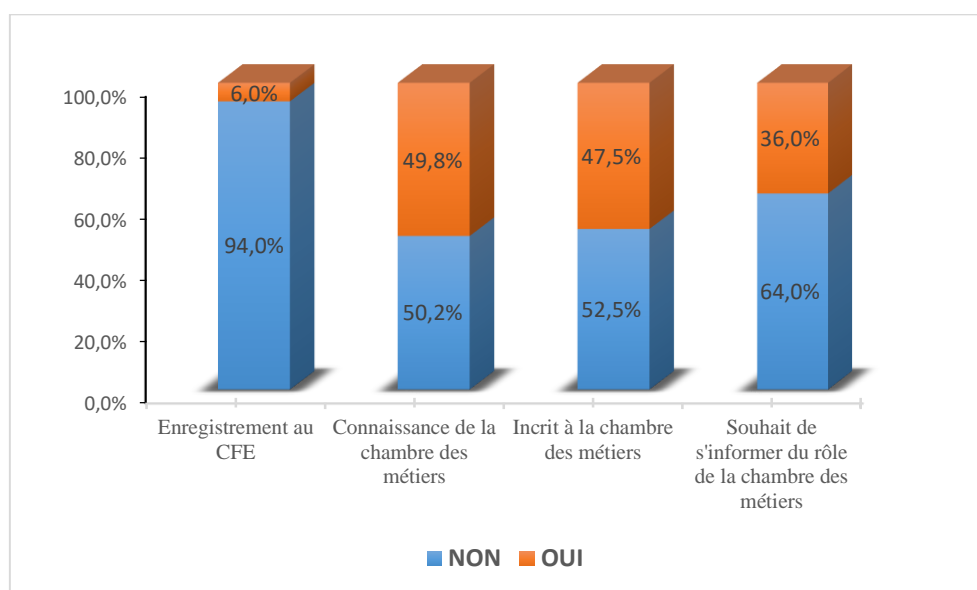
Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.2. Gestion et formalisation de l'entreprise :

La bonne gestion d'une entreprise notamment la tenue des comptes conformément aux règles et principes de comptabilité constitue un gage pour sa pérennité et sa compétitivité. A Dapaong, très peu des promoteurs interrogés sont en mesure de retracer les mouvements financiers de leur activité au cours du temps. En effet, seul 12,7% disent détenir un cahier de compte indiquant que la plupart des promoteurs ont une gestion approximative de leurs activités.

Par ailleurs, la plupart (96,7%) des entreprises enquêtées ne sont pas enregistrées à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et 94,0% ne sont pas enregistrées au Centre de formalités des entreprises (CFE). Par contre 49,8% connaissent la chambre des métiers même si on n'en trouve que 47,5% qui y sont inscrits. 64,0% des ceux qui n'ont pas enregistré leur entreprise à la chambre de commerce affirment qu'ils manquent d'informations et donc souhaitent en être accompagnés. Ceci traduit le caractère généralement informel de ces activités urbaines.

Figure 12 : Répartition des activités selon leur état de formalisation



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

4. Conditions de travail

Les conditions de travail analysées dans cette étude sont relatives au temps de travail, du chiffre d'affaires et des impacts sur le quotidien du promoteur.

4.1. Jours ouvrés et Chiffre d'affaires

La majorité (53,5%) des promoteurs enquêtés travaillent 6 jours par semaine. Certains (23,8%) travaillent durant les 7 jours de la semaine se privant ainsi du repos hebdomadaire.

L'analyse du chiffre d'affaires révèle que 47,7% des promoteurs réalisent des recettes journalières ne dépassant pas 5 000F. Pour les charges minimales liées à l'activité, 48,6% des promoteurs ont également effectué des dépenses journalières n'excédant pas 5000F.

4.2. Difficultés rencontrées

L'exercice d'une activité économique n'est pas sans difficulté. Selon l'enquête, Plus de 8 promoteurs sur 10 avouent rencontrer de sérieux problèmes dans l'exercice de leur activité. Pour le plus grand nombre (40,1%), c'est un problème d'investissement en infrastructure et équipement. Pour certains (22,9%), les difficultés sont relatives aux Marketing et commerce, pour d'autre encore (59,9%), c'est l'approvisionnement en matière première.

Tableau 7: Répartition des activités selon les principales difficultés rencontrées

Principales difficultés rencontrées	Effectif	%
Marketing et commerce	790	40,1
Investissement (infrastructure/équipement)	451	22,9
Approvisionnement (matière première)	334	17,0
Gestion comptable	195	9,9

Ressources humaines	78	4,0
Technique de production	50	2,5
Organisation	29	1,5
Formation technique/renforcement des capacités	28	1,4
Autre à préciser	16	0,8
Total	1971	100

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

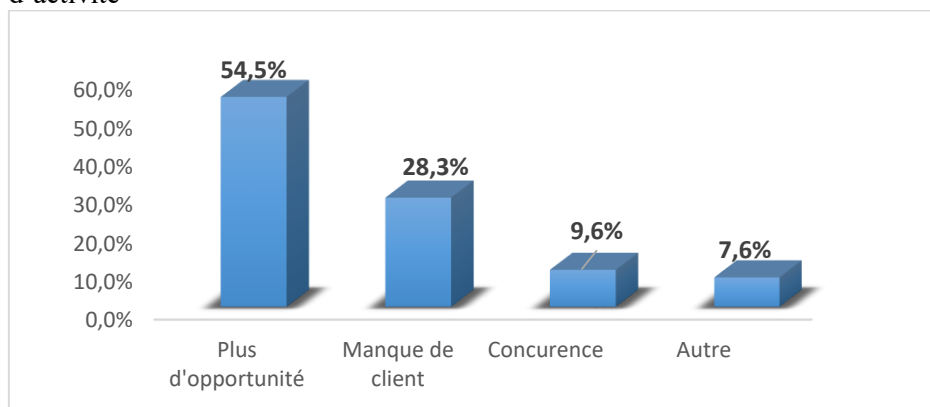
Cependant Seuls 425 sur les 2331 ont demandé un emprunt dans une micro finance. De ceux-là, 308 l'ont obtenu.

A la question de savoir s'ils arrivent à jouir de leur activité, 66,9% des promoteurs affirment pouvoir en vivre bien, ne ce reste qu'en assurant à soi-même et à sa famille les besoins de première nécessité.

5. Perspectives d'amélioration des activités

Face aux difficultés rencontrées, 28,2% des promoteurs envisagent changer d'activité. Ils évoquent principalement des raisons d'obtention de plus d'opportunités (54,5%) ou de manque de clientèle (28,3%).

Figure 13: Répartition des promoteurs selon les raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5.1. Idées d'amélioration de l'activité

D'après les résultats de l'enquête, 84,8% des promoteurs ont déclaré avoir des idées d'amélioration de leur activité. En effet, 43,5% de promoteurs ont évoqué des idées d'investissement, 22,7% des promoteurs ont des idées d'extension de l'entreprise et 15,7% des promoteurs ont relevé la diversification des sources d'approvisionnement.

Tableau 8 : Répartition promoteurs selon les idées d'amélioration de l'activité

Idées pour améliorer l'activité	Effectif	%
Investissement	860	43,5
Extension de l'entreprise	448	22,7
Diversification des produits	310	15,7
Autre à préciser	174	8,8
Diversification des sources d'approvisionnement	116	5,9
Prospection/ marketing commerciale	55	2,8
Regroupement en coopérative	14	0,7
Total	1977	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5.2. Idée de coopérative et partage d'expérience

Pour améliorer les activités et faire face aux difficultés liées au développement des affaires, il est important que les promoteurs se constituent en coopératives ou créent une plateforme de partage d'expériences. Ainsi, à Dapaong, l'idée de coopérative n'a pas trouvé un avis favorable auprès de certains promoteurs enquêtés. En effet, 56,5% des promoteurs ont manifesté leur désaccord. Par contre, ils sont nombreux (75,1%) à accepter de partager leurs expériences réussies avec d'autres, surtout les jeunes.

6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises

6.1. Age, milieu de résidence et situation du handicap des promoteurs

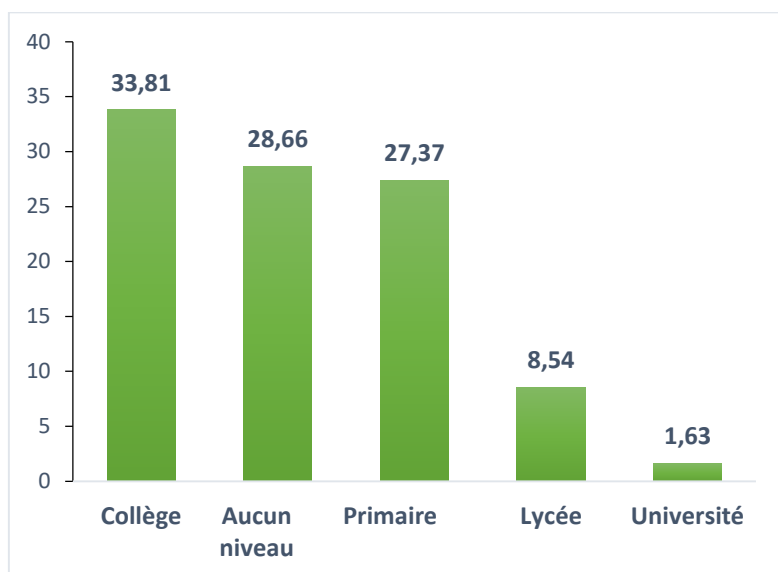
Selon l'analyse des données d'enquête, 46,2% des promoteurs sont des jeunes âgés de 25 à 35 ans. Ils vivent majoritairement (85,4%) en milieu urbain.

Selon la situation du handicap, 31 promoteurs sur 2 331 présentent un handicap dont 65,4% ont un handicap des membres inférieurs.

6.2. Niveau d'instruction

S'agissant du niveau d'instruction, 28,7% des promoteurs n'ont aucun niveau d'instruction, 27,4% ont le niveau primaire, 33,8% ont le niveau collège, et seulement 1,6% ont atteint le niveau universitaire.

Figure 14 : Niveau d'instruction des promoteurs



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

6.3.Taille des ménages

Les résultats de l'enquête montrent que très peu de promoteurs (15,2%) vivent seuls. La plupart des promoteurs enquêtés à Dapaong vivent dans des ménages de moins de 5 personnes. Il existe néanmoins des ménages de plus de 15 membres (0,9%).

C. Ville de Kara

1. Présentation de la région, préfecture et de la ville

Située dans la partie septentrionale du Togo, Kara est le chef-lieu de la région Kara et se trouve à environ 400 km au Nord de Lomé. Kara couvre une superficie de 90 Km² et compte 94 878 habitants avec un taux de croissance démographique de 1,89% en 2010. Elle est la seconde principale ville économique du Togo en raison de ses activités économiques (hôtellerie, brasserie, nouvelle cimenterie) et académiques avec la présence d'une université publique et des établissements d'enseignement supérieur. Les activités agricoles, commerciales et artisanales y sont prépondérantes.

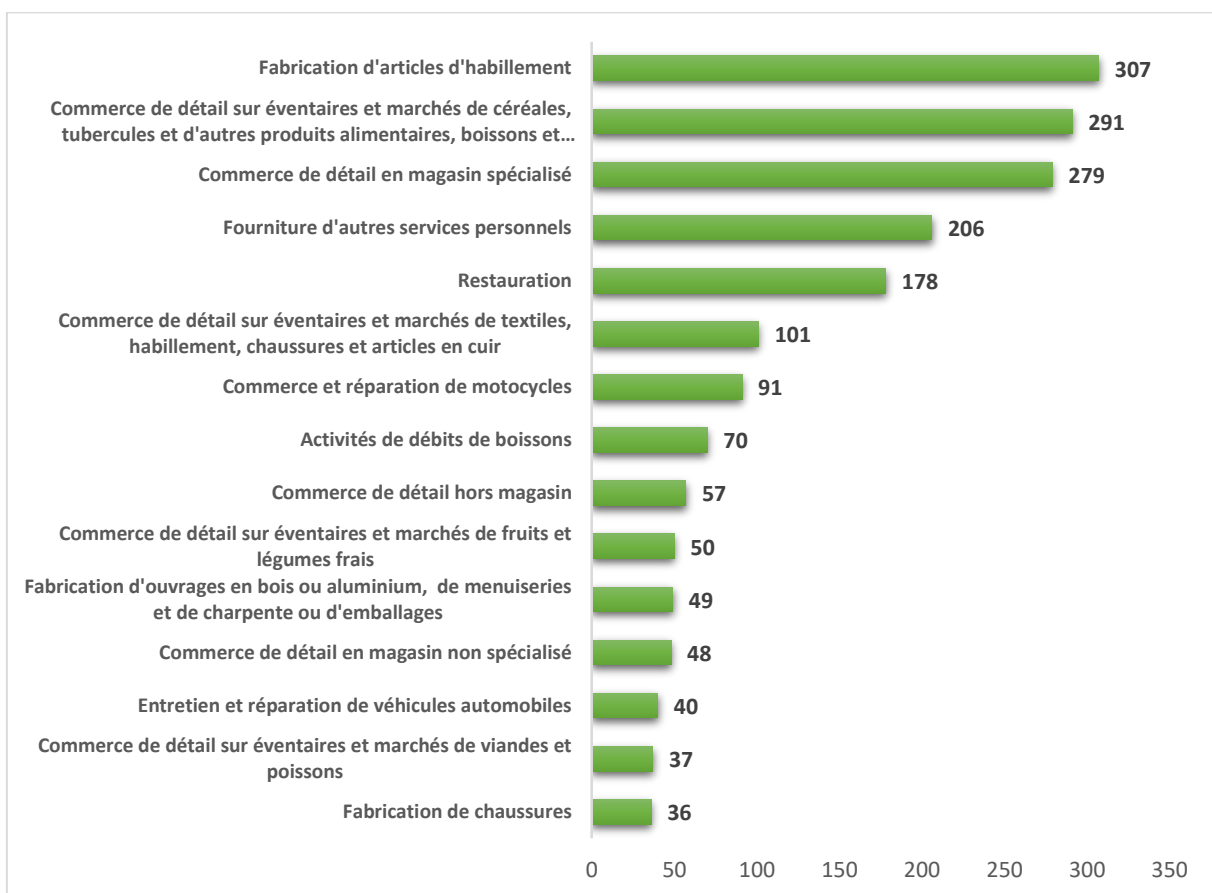
2. Caractérisation des activités

2.1. Activités dominantes dans la ville

Dans l'ensemble, 2 303 promoteurs ont été interrogés dans la ville de Kara dont les principales activités les plus rencontrées sont :

- activités de fabrication d'article d'habillement représentent (13,3%),
- commerce de détail en magasin spécialisé représente (12,6%),
- commerce de détail sur éventaires et marchés de fruits et légumes frais (12,1%),
- fourniture d'autres activités personnelles (8,9%).

Figure 15 : Liste des quinze premières activités principales rencontrées dans la ville de Kara



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

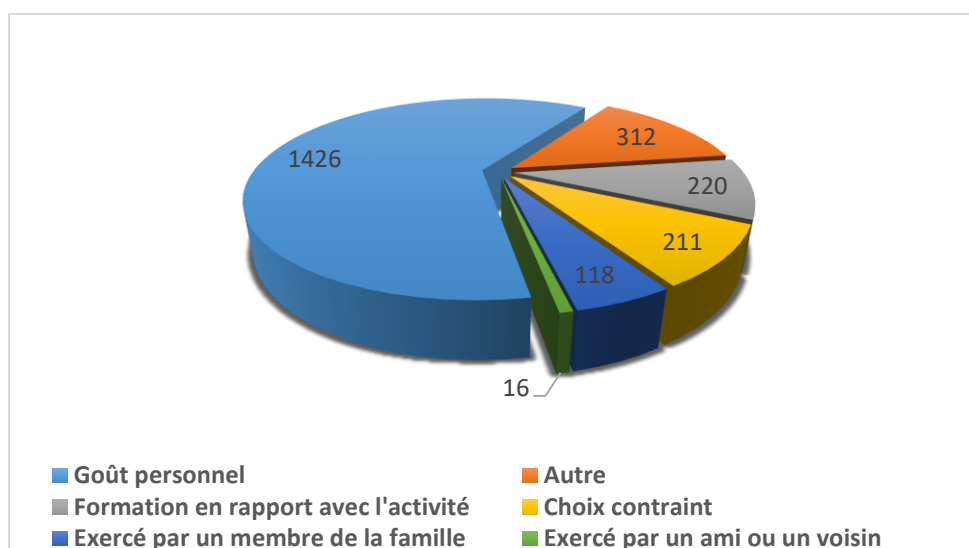
2.2. Activité principale des entreprises

Dans la ville de Kara, 35% des promoteurs considèrent comme activité principale, celle qui leur rapporte plus d'argent et 26,2%, celle pour laquelle ils consacrent plus de temps. Pour moins de 1% des promoteurs, le critère retenu est la quantité de main d'œuvre utilisée pour distinguer l'activité principale.

2.3. Motif du choix de l'activité principale

Diverses raisons sous-tendent le choix de l'activité exercée. Sur l'ensemble des 2303 promoteurs, 1 426 ont évoqué des raisons de goût personnel et 220 promoteurs, des raisons d'adéquation avec leur formation reçue. Certains promoteurs exercent leur activité par choix contraint (211) ou par le fait qu'un membre de famille l'a exercé (118).

Figure 16 : Motif du choix de l'activité principale



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.4. Concordance de la formation du promoteur à l'activité principale de l'entreprise

Près des 2/3 des promoteurs (63,1%) disent avoir suivi une formation en rapport avec l'activité qu'ils exercent, environ 10% l'ont reçu dans un centre de formation et le reste ont déclaré avoir fait de l'auto-formation. Pour ceux qui ont fait une formation, 67,8% des promoteurs l'ont suivi chez un patron.

3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité

3.1. Besoin de main d'œuvre

S'agissant du personnel au service des entreprises, un peu plus de 54% des promoteurs travaillent seul. Près de 34% des promoteurs exercent avec un ou deux collaborateurs et moins de 1% des promoteurs se font assister par une dizaine de collaborateurs.

Tableau 9: Répartition des entreprises selon l'effectif du personnel employé

Effectif des collaborateurs	Effectif	%
Pas de collaborateur	1244	54,0%
01 collaborateur	548	23,8%
02 collaborateurs	227	9,9%
03- 05 collaborateurs	179	7,8%
06- 10 collaborateurs	33	1,4%
Plus de 10 collaborateurs	11	0,5%
Non déclaré	61	2,7%
Total	2303	100,0%

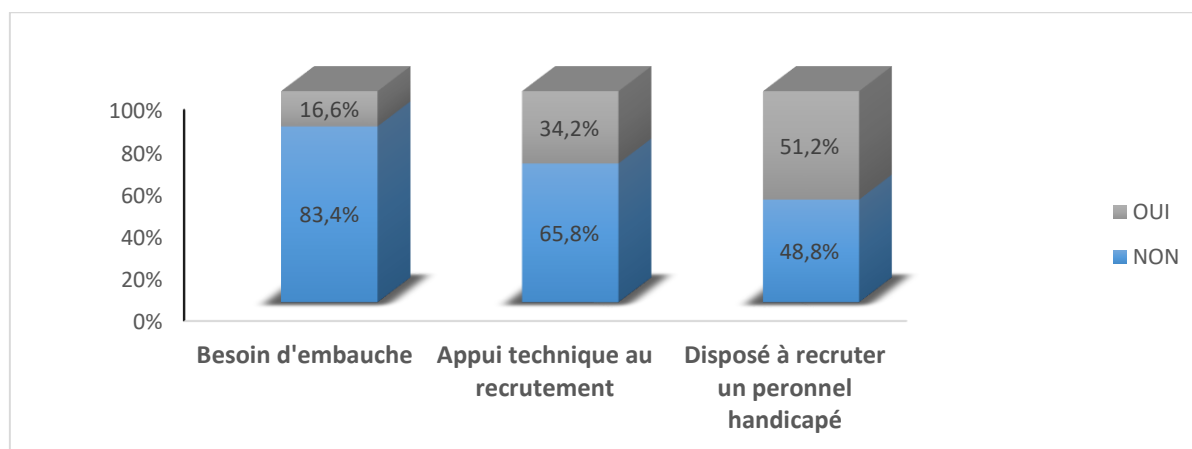
Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.2. Besoin d'embauche, appui technique au recrutement et disposition à recruter une personne handicapée

Seuls 24,5% des promoteurs reconnaissent avoir été assisté dans leurs activités en général. Parmi ces derniers, 52,2% ont été appuyés dans l'exercice de leur activité par des membres de famille.

Ils sont très peu (16,6%) à manifester le besoin d'embaucher. Par contre, 34,2% de ceux qui ont manifesté ce besoin ont exprimé un désir d'appui technique dans le processus de recrutement. Plus de la moitié des promoteurs (51,2%) ont déclaré être disposé à recruter une personne en situation de handicap.

Figure 17: Besoin de recruter, si oui, besoin d'appui technique pour embaucher et disposition à recruter une personne handicapée



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.3. Gestion et formalisation des entreprises

En ce qui concerne la gestion de leurs activités, 70,8% des promoteurs éprouvent des difficultés dont les rencontrées sont relatives au marketing et commerce et à l'investissement en infrastructures et équipements.

Tableau 10: Répartition des entreprises selon les principales difficultés rencontrées

Principales difficultés rencontrées	Effectif	%
Marketing et commerce	638	39,1
Investissement (infrastructure/équipement)	504	30,9
Autre à préciser	215	13,2
Approvisionnement (matière première)	100	6,1
Technique de production	48	2,9
Formation technique/renforcement des capacités	45	2,8
Gestion comptable	41	2,5
Ressources humaines	31	1,9
Organisation	8	0,5
Total	1630	100

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par ailleurs, il faut noter que 90,6% des promoteurs interrogés n'ont pas enregistré leur entreprise au CFE et 59,7% connaissent la chambre des métiers. Mais seulement 43,7% des promoteurs qui connaissent la chambre des métiers s'y sont inscrits. Près des 3/5 (58,2%) de ceux qui ne se sont pas inscrits à la chambre de commerce ont évoqué des raisons de manque d'informations et souhaitent en être sensibilisés et accompagnés.

4. Condition de travail

4.1. Heures de travail et chiffre d'affaires

Dans la ville de Kara, 61,4% des promoteurs déclarent consacrer 6 jours par semaine à leurs activités économiques et 25,4% l'exercent tous les jours de la semaine. Pour ce temps important consacré à leurs activités, 43,5% affirment réaliser un chiffre d'affaires journalier compris entre 5000F à 25000F et 42%, un chiffre d'affaires n'atteignant pas 5000F.

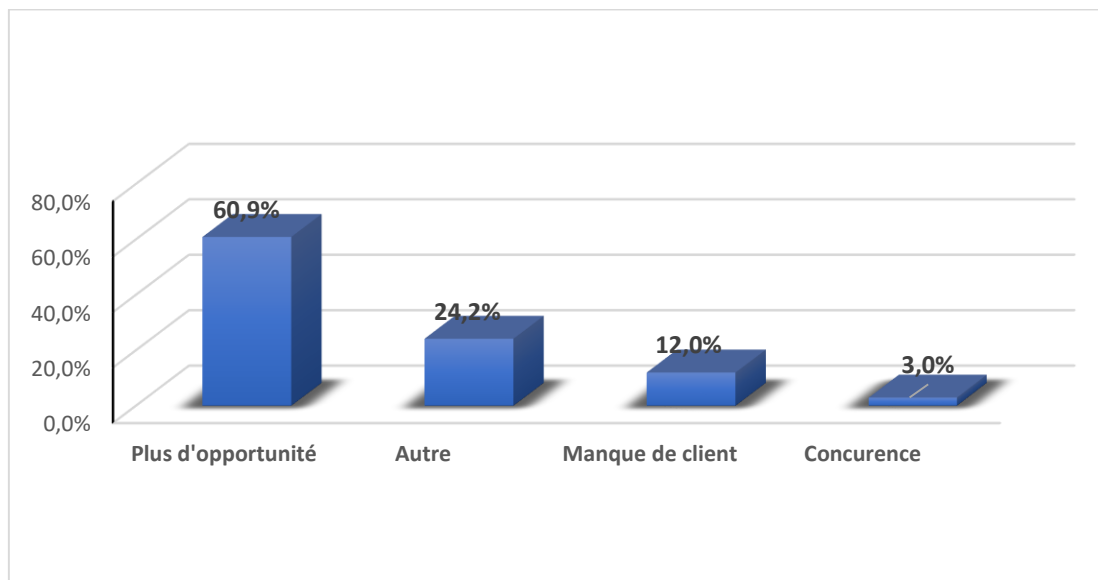
En outre, ils sont 59,8% des promoteurs à effectuer des dépenses journalières n'excédant pas 5000F et 22,8%, des dépenses journalières comprises entre 5000F à 25000F.

4.2. Niveau de vie

Cependant, un peu plus de 73% des promoteurs disent bien gagner leur vie notamment s'offrir avec leur famille des besoins de première nécessité contre, 24% qui ne gagnent pas bien leur

vie. 32,1% des promoteurs ont déclaré vouloir changer d'activité. Ceux qui ont exprimé ce désir le justifient par le manque de la clientèle (12,0% des promoteurs), la rude concurrence (3,0% des promoteurs), activité moins opportune (60,9% promoteurs).

Figure 18: Proportion des raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5. Perspectives d'amélioration des activités

5.1. Idées d'amélioration :

Face aux difficultés rencontrées, 75,1% des promoteurs disent avoir une idée pour faire prospérer leurs activités. La diversification des produits (36,6%), l'investissement (32,2%), l'expansion de l'entreprise (20,7%) sont les principales idées avancées par des promoteurs.

Tableau 11 : Répartition des promoteurs selon leurs idées d'amélioration des activités

Idées pour améliorer l'activité	Effectif	%
Diversification des produits	633	36,6%
Investissement	557	32,2%
Extension de l'entreprise	359	20,8%
Diversification des sources d'approvisionnement	66	3,8%
Autre à préciser	57	3,3%
Prospection/ marketing commerciale	20	1,16%
Regroupement en coopérative	39	2,2%
Total	1731	100%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5.2. Idée de coopérative et partage d'expérience

A l'idée de se regrouper en coopérative pour un meilleur rendement, 55,7% des promoteurs y adhèrent. Beaucoup de promoteurs (85,1%) rencontrés à Kara sont favorables à l'idée d'être des entrepreneurs témoins pour susciter l'esprit entrepreneurial chez les jeunes.

Par ailleurs, 23,3% disent avoir demandé un emprunt auprès d'une institution de micro finance (IMF) et sur l'effectif concerné, seuls 21,4% disent l'avoir obtenu.

6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises

6.1. Age, sexe, milieu de résidence et situation du handicap des promoteurs

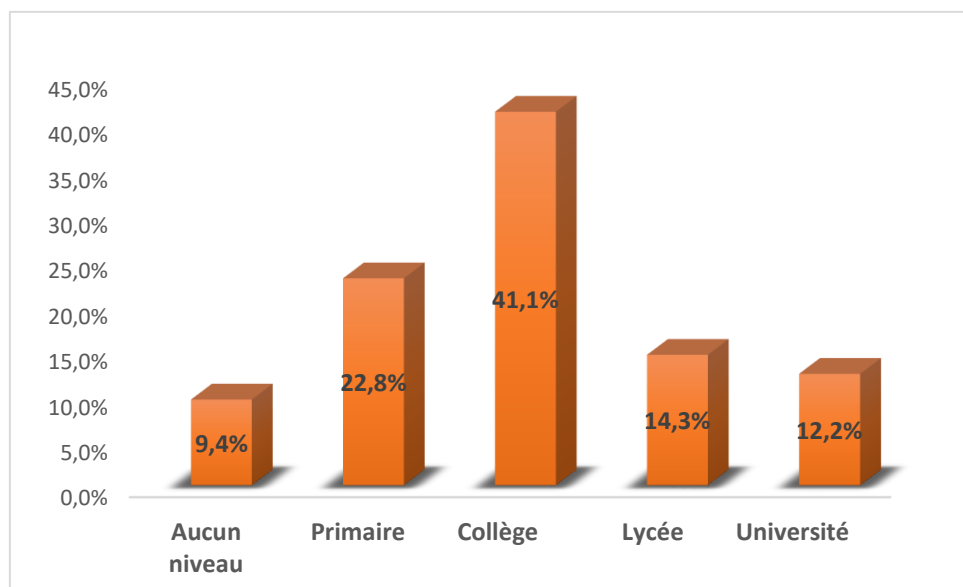
Sur un total de 2303 entrepreneurs enquêtés, 1 314 sont des femmes. Près de la moitié des promoteurs (49,9%) a un âge compris entre 25 et 35 ans et 32%, entre 36 et 50 ans. La quasi-totalité des promoteurs (98,3%) résident en milieu urbain. Ils sont 2,2% à présenter un handicap et 64% des promoteurs handicapés le sont au niveau des membres inférieurs.

6.2. Niveau d'instruction

La plupart des promoteurs (90,6%) rencontrés à Kara ont au moins le niveau du primaire. Ceux qui ont le niveau collège sont les plus nombreux (41,1%). Il faut souligner qu'une proportion non négligeable des promoteurs (12,2%) a le niveau universitaire.

Pour ce qui relève du dernier type d'enseignement reçu, 42,9% des promoteurs ont fait l'apprentissage.

Figure 19 : Niveau d'instruction des promoteurs



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

6.3. Taille des ménages

S'agissant de la taille des ménages, 58,1% des promoteurs vivent dans des ménages de moins de 5 personnes et 38,8% vivent dans des ménages allant de 5 à moins de 10 membres.

D. Ville de Sokodé

1. Présentation de la ville de Sokodé

La ville de Sokodé située à 346 km au nord de Lomé la capitale, est à la fois le chef-lieu de la préfecture de Tchoudjo et de la région Centrale. Elle est à l'intersection de trois importantes routes : la route nationale n°1 qui relie la capitale aux pays du sahel, l'axe Tchamba–Bassar qui mène au Bénin à l'Est et relie le Togo au Ghana à l'Ouest. La position de la ville a fait d'elle, un carrefour commercial dynamique. Elle se trouve sur un relief relativement plat avec une succession de vallées et de collines plus ou moins arrondis. Sa population est de 95 070 habitants, selon le dernier recensement, faisant d'elle la deuxième ville du Togo.

2. Caractérisation des activités économiques de Sokodé

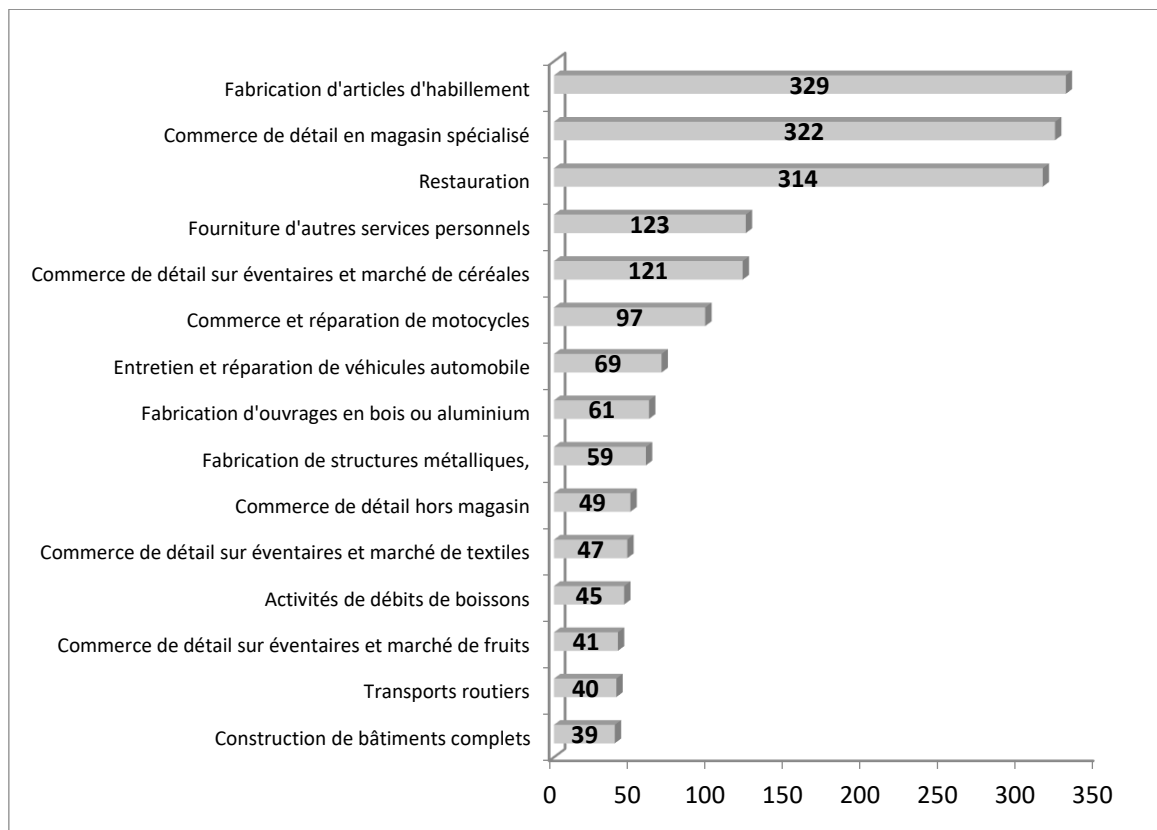
2.1. Activités dominantes dans la ville

A Sokodé, 2 135 activités ont été enquêtées au cours de cette phase de l'analyse sectorielle.

Les quatre premières activités les plus rencontrées sont :

- ✓ la fabrication d'articles d'habillement avec 329 unités représentant 15,4% ;
- ✓ le commerce de détails en magasin spécialisé avec 322 unités représentant une proportion de 15,1% ;
- ✓ la restauration avec 314 unités (14,7%) ;
- ✓ et la fourniture d'autres services personnels avec un effectif de 123 unités (soit 5,8%).

Figure 20: Liste des quinze premières activités principales dans la ville de Sokodé



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

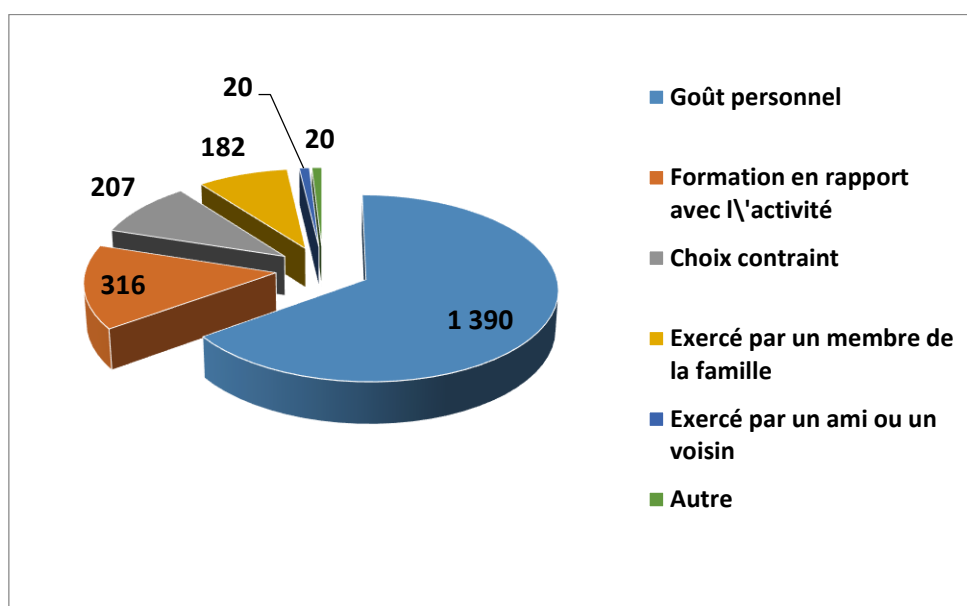
2.2. Activité principale

A Sokodé, les résultats des données de l'enquête montrent que 32,6% des promoteurs se basent sur le temps consacré à l'activité contre 28,5% qui se réfèrent au revenu tiré de cette dernière, quand il s'agit d'identifier l'activité principale de leur entreprise.

2.3. Motif du choix de l'activité

Le choix de l'activité exercée a été guidé par le goût personnel chez 1 390 promoteurs représentant 65,1%. Chez 316 promoteurs soit 14,8%, l'activité correspond à la formation qu'ils ont reçue. Par contre, 207 promoteurs (9,7%) exercent cette activité par choix contraint.

Figure 21: Proportion des promoteurs selon le choix qui a conduit vers l'activité principale



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.4. Concordance de l'activité avec la formation

La maîtrise de l'activité exercée passe par la formation. Ainsi, 62,8% des promoteurs interrogés ont reçu une formation en rapport avec leur activité principale. Ces formations ont été assurées par les maîtres artisans (71,9% des cas) ou par des centres de formation professionnelle (6,8%). L'auto formation a permis également à 21,3% des promoteurs de s'approprier des compétences nécessaires à l'exercice de leur activité.

Par ailleurs, 27,5% des promoteurs disposent d'une activité secondaire.

3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité

3.1. Besoin de main d'œuvre

Les activités qui emploient au plus 2 collaborateurs en dehors du promoteur ne représentent que 29,0%. Celles qui emploient 10 collaborateurs sont au nombre de 12. Le personnel de plus de la moitié (57,7%) des entreprises est réduit au promoteur. C'est la preuve que les activités dans la ville sont de petites tailles qui ne font pas souvent recours à la main d'œuvre salariée.

Tableau 12: Répartition des selon l'effectif du personnel employé

Effectif des collaborateurs	Effectif	%
Pas de collaborateur	1231	57,7
01 collaborateur	411	19,3
02 collaborateurs	207	9,7
03- 05 collaborateurs	204	9,6
06- 10 collaborateurs	47	2,2
Plus de 10 collaborateurs	12	0,6
Non déclaré	23	1,1
Total	2135	100,0

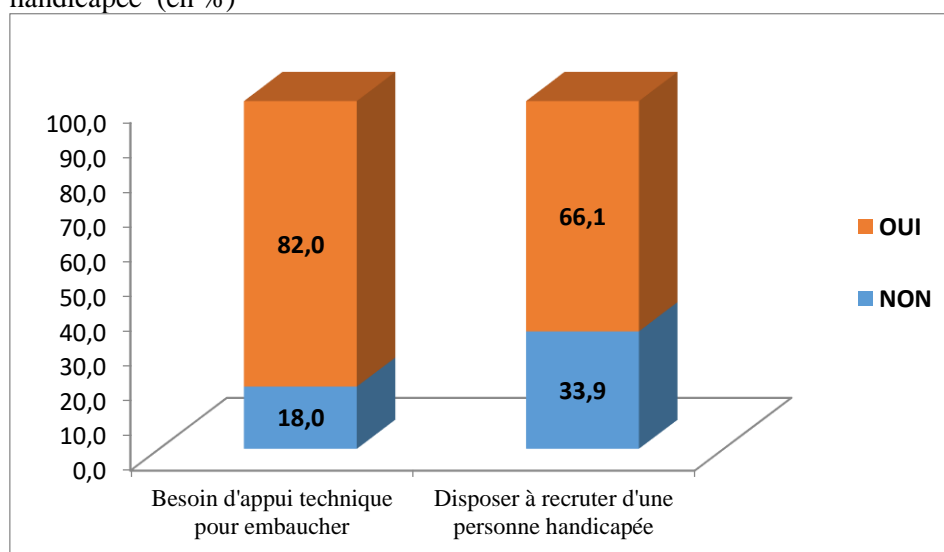
Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.2. Besoin d'embaucher, appui technique au recrutement et disposition à recruter une personne handicapée

Au cours des trois derniers mois précédant l'enquête, 44,9% des promoteurs ont fait recours à d'autres personnes pour les aider des leurs travaux. Ces dernières sont en majorité, sans aucun lien familial avec le promoteur. Le besoin de personnel est exprimé par 846 promoteurs parmi lesquels 151 sont en capacité de rémunérer cette main d'œuvre. Il faut rappeler que cette rémunération n'est pas toujours pécuniaire.

Pour ce qui est du renouvellement du personnel, ils sont 82,0% à accepter à être accompagné dans le processus de recrutement. Un promoteur sur trois (33,9%) n'est pas disposé à embaucher une personne en situation de handicap.

Figure 22: Besoin d'appui technique pour embaucher et disposition à recruter une personne handicapée (en %)



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.3. Gestion et formalisation de l'activité

La gestion de l'activité passe par la tenue d'une comptabilité qu'elle soit formalisée ou non. Dans la pratique, 13,3% des promoteurs enregistrent régulièrement les entrées et les sorties d'argent liées à leur activité. La majorité des entreprises (96,9%) ne sont pas enregistrées à la chambre de commerce ou au CFE. La chambre des métiers est connue de 44,1% des promoteurs. Moins de la moitié (45,7%) des entreprises y sont enregistrées.

4. Condition de travail

4.1. Heures de travail et chiffre d'affaires

La totalité des entreprises s'ouvrent pendant au moins 5 jours de la semaine. Celles qui s'ouvrent 7 jours sur 7 représentent 27,3%. Une pause journalière est observée par 57,3% des promoteurs. La majorité des promoteurs (64,9%) réalise un chiffre d'affaires journalier minimum de moins de 5000F. Ils sont très peu de promoteurs (1,2%) à avoir un chiffre d'affaires journalier maximum supérieur ou égal à 100 000F.

4.2. Difficultés rencontrées

La plupart des promoteurs (87,4%) affirment faire face aux difficultés dans l'exercice de leur activité. Ces difficultés relèvent généralement du domaine marketing et du commerce chez 41,7 % des promoteurs. Les difficultés liées aux investissements sont évoquées par 26,1% des promoteurs. L'approvisionnement (en matières premières) et les ressources humaines constituent des entraves au bon fonctionnement des activités pour respectivement 10,5 % et 7,1% des promoteurs.

Tableau 13: Répartition des activités selon les principales difficultés rencontrées

Principales difficultés rencontrées	Effectif	%
Marketing et commerce	778	41,7
Investissement (infrastructure/équipement)	487	26,1
Approvisionnement (matière première)	195	10,5
Ressources humaines	132	7,1
Technique de production	75	4,0
Formation technique/renforcement des capacités	73	3,9
Gestion comptable	61	3,3
Organisation	27	1,5
Autre à préciser	37	2,0
Total	1865	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

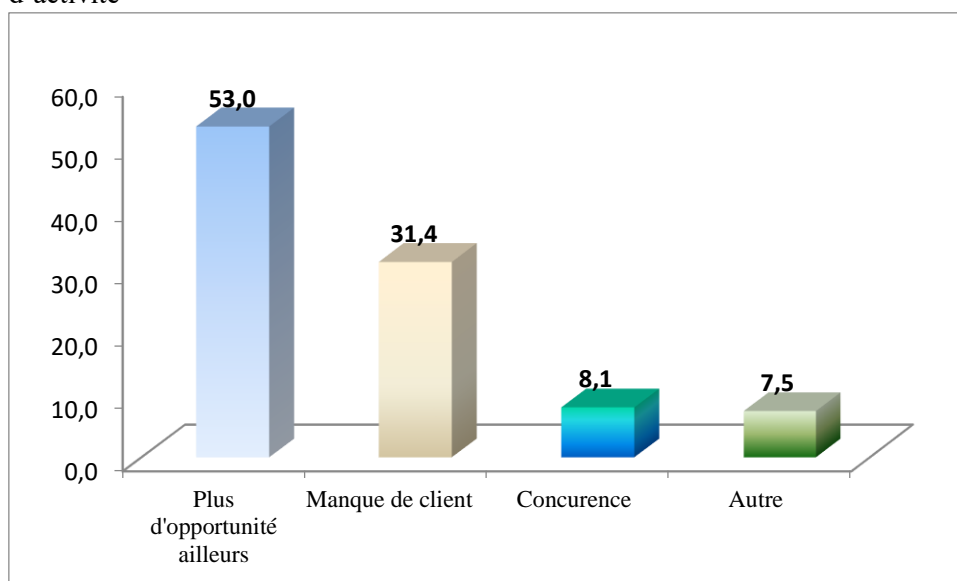
Par ailleurs, 14,6% des promoteurs ont demandé un emprunt auprès des institutions de micro finance (IMF). Le financement a été accordé à la majorité d'entre eux. Ils représentent 11,8% de l'ensemble des promoteurs enquêtés.

4.3. Niveau de vie

Une activité est bien portante lorsqu'elle permet à celui qui l'exerce de répondre à ses besoins vitaux. Ainsi, 61,6% des promoteurs déclarent que les bénéfices issus de ces activités leur permettent de disposer du nécessaire pour vivre.

Par contre, 31,3% des promoteurs souhaitent changer d'activité. Les raisons avancées sont entre autres la recherche des meilleures opportunités ailleurs (53,0%) et le manque de la clientèle (31,4%).

Figure 23: Répartition (en %) des promoteurs selon les raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5. Perspectives d'amélioration des activités

5.1. Idée de coopératives et partage d'expériences

Près des 3 promoteurs sur cinq (58,2%) adhèrent à l'idée de se mettre en coopératives pour réduire les coûts. De plus, la majorité des promoteurs (84,6%) acceptent jouer le rôle d'entrepreneur témoin pour partager les bonnes pratiques en matière d'affaires.

5.2. Idées d'amélioration

Pour promouvoir leurs activités, certains promoteurs (88,2%) ont émis des idées. En effet, 40,5% des promoteurs envisagent accroître leur investissement. Ils sont 21,4% à miser sur l'extension de l'entreprise pour accroître sa performance. Pour 17,0% des promoteurs, la diversification des produits sera un atout pour son développement.

Tableau 14: Répartition des promoteurs selon les idées pour améliorer l'activité

Idées pour améliorer l'activité	Effectif	%
Investissement	762	40,5
Extension de l'entreprise	403	21,4
Diversification des produits	320	17,0
Prospection/ marketing commerciale	213	11,3
Regroupement en coopérative	76	4,0
Diversification des sources d'approvisionnement.	40	2,1
Autre à préciser	70	3,7
Total	1884	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises

6.1. Sexe, âge, milieu de résidence et situation du handicap

Les promoteurs femmes (55,4%) sont prédominants parmi les promoteurs enquêtés à Sokodé. La plupart des promoteurs (45,7%) sont de la tranche d'âge 25-35 ans suivis de ceux de 36-50 ans. La majorité des promoteurs (97,1%) réside dans la ville de Sokodé. Les personnes handicapées représentent 2,3% des promoteurs.

6.2. Niveau d'instruction

Les promoteurs sont majoritairement de niveau collège (36,9%) ou primaire (29,2%). De plus, le dernier type d'enseignement suivi est l'apprentissage chez la moitié des promoteurs.

Tableau 15: Répartition des promoteurs selon leur niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	%
Aucun niveau	439	20,6
Primaire	623	29,2
Collège	787	36,9
Lycée	237	11,1
Université	46	2,2
Non déclaré	3	0,1
Total	2135	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par ailleurs, la moitié (49,8%) de ces promoteurs vit dans des ménages d'au moins 5 membres.

E. Ville d'Atakpamé

1. Présentation de la ville d'Atakpamé

Située à 160 km au nord de Lomé la capitale, la ville d'Atakpamé étendue sur 88,10 km², est à la fois le chef-lieu de la préfecture de l'Ogou et de la région des Plateaux. La ville d'Atakpamé est à l'intersection d'importants axes de communication tels que : la route nationale n°1 qui relie la capitale à Cinkassé, la route nationale n° 15 qui dessert Badou et la route nationale n° 8 qui mène au Bénin. Le relief de la ville d'Atakpamé est montagneux. C'est une ville carrefour incontournable pour le transport des personnes et des biens vers le sud, le nord et sud-ouest du Togo. Au dernier recensement, sa population se chiffrait à 77 284 habitants.

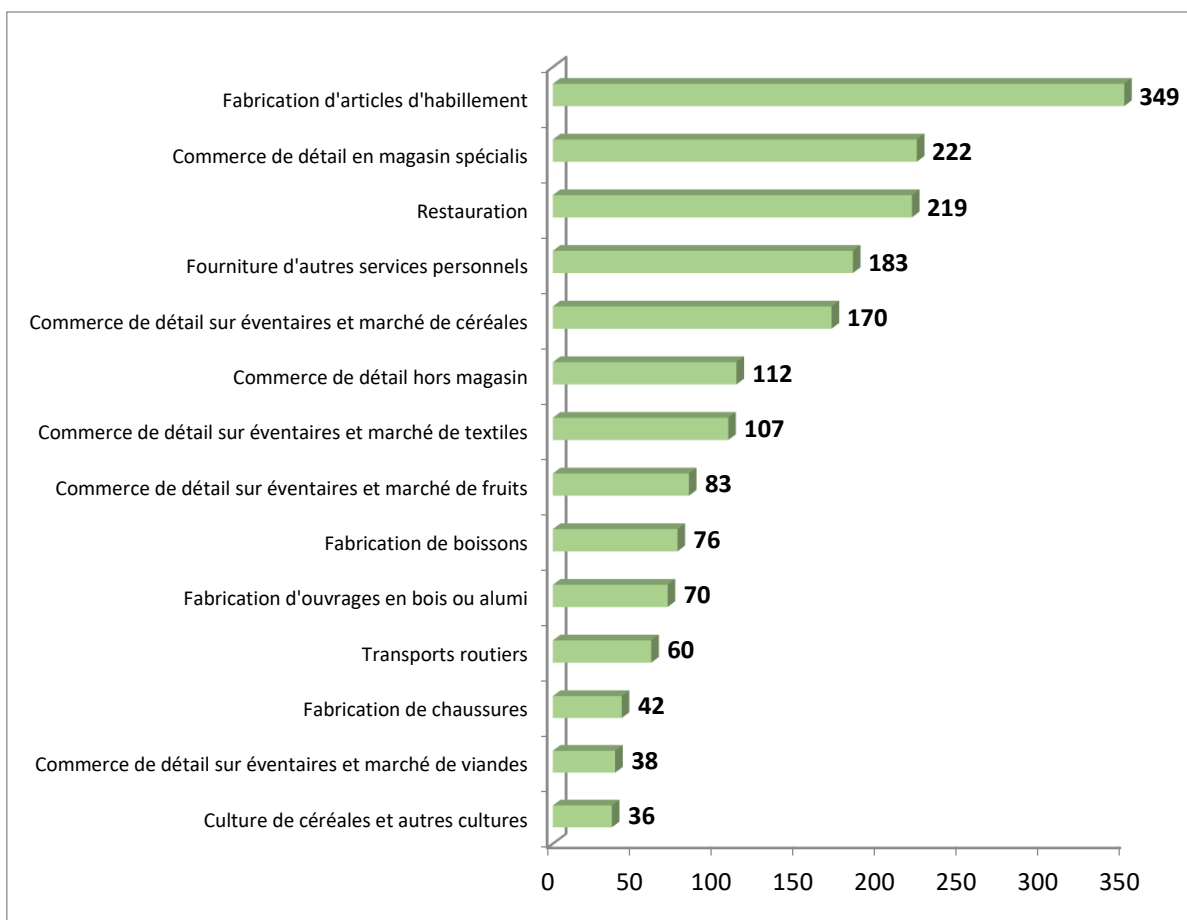
2. Caractérisation des activités économiques à Atakpamé

2.1. Activités dominantes des entreprises

Dans la ville d'Atakpamé, la collecte a touché 2 308 entreprises. La plupart de ces entreprises travaillent principalement sur les activités de :

- fabrication d'articles d'habillement (15,1%) ;
- commerce de détails en magasin spécialisé (9,6%) ;
- restauration (9,5%)
- fourniture d'autres services personnels (7,9%).

Figure 24: Liste des quinze premières activités principales dans la ville d'Atakpamé



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

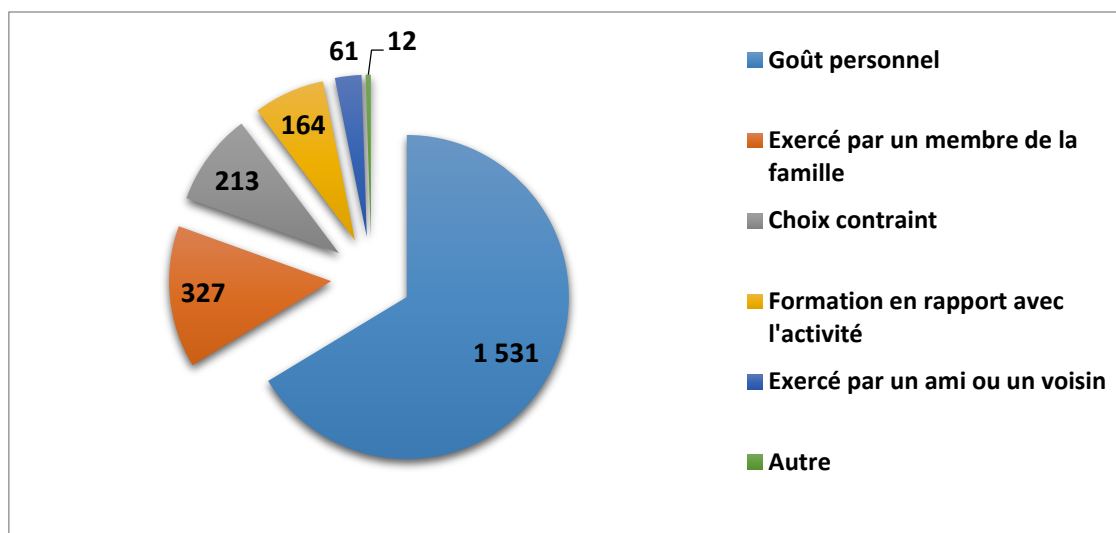
2.2. Activité principale des entreprises

Le caractère principal de l'activité est souvent justifié par deux critères à savoir le fait qu'elle rapporte plus d'argent et par le fait qu'elle occupe plus de temps. En effet, 55,9% des promoteurs ont évoqué le premier critère et 39,0% des promoteurs ont évoqué le second critère.

2.3. Motif du choix de l'activité

La majorité des promoteurs (1531 promoteurs représentant 66,3%) sont arrivés à l'exercice de leur activité principale par goût personnel. Pour 327 promoteurs représentant 16,7%, le choix de cette activité est guidé par le fait qu'un membre de la famille, un ami ou un voisin l'exerce. Chez 213 (9,2%) et 164 (7,1%) promoteurs, les motifs avancés sont respectivement le choix contraint et l'adéquation de la formation reçue avec l'activité.

Figure 25: Proportion des promoteurs selon le choix qui a conduit vers l'activité principale



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.4. Concordance de la formation reçue avec l'activité

Un peu plus de la moitié (53,7%) des promoteurs ont reçu une formation en rapport avec leur activité. Dans la majorité des cas, ces formations sont assurées par des patrons. Ils sont huit promoteurs sur dix (80,3%) à l'avoir reçu chez un patron (maîtresse/maître d'atelier).

Par ailleurs, seuls, 15,1% des promoteurs ont au moins une activité secondaire.

3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité

3.1. Besoin de main d'œuvre

La main d'œuvre dans les unités économiques est très réduite dans la ville d'Atakpamé. Elle se limite dans la plupart des cas (50,5%). Pour 3,4 % et 0,4% des unités économiques, elles emploient respectivement moins de 10 collaborateurs (6 à 10 collaborateurs) et plus de 10 collaborateurs.

Tableau 16: Répartition des activités selon le personnel employé

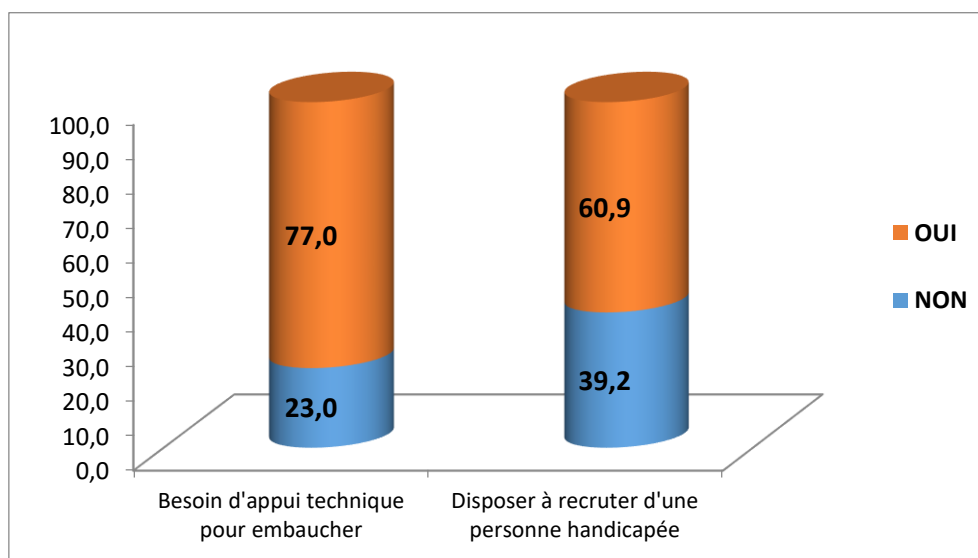
Effectif des collaborateurs	Effectif	%
Pas de collaborateur	1165	50,5
01 collaborateur	426	18,5
02 collaborateurs	325	14,1
03- 05 collaborateurs	278	12,1
06- 10 collaborateurs	78	3,4
Plus de 10 collaborateurs	10	0,4
Non déclaré	26	1,1
Total	2308	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.2. *Besoin d'embaucher, appui technique au recrutement et disposition à recruter une personne handicapée*

Pour la réussite de leur activité, 19,4% des promoteurs ont exprimé le besoin d'embaucher de nouvelles personnes sous un contrat d'apprentissage ou de travail. Seulement 11,6 % parmi eux sont en mesure de payer ce personnel additionnel. De plus, 23,0% de ceux qui désirent embaucher, n'ont pas besoin d'appui technique pour les aider, mais par contre, ceux qui sont disposés à recruter les personnes en situation d'handicap représentent 60,9%.

Figure 26: Besoin d'appui technique pour embaucher (en %) et disposition à recruter une personne handicapée (en %)



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.3. Gestion et formalisation des entreprises

Au cours des trois derniers mois, seulement 9,6% des promoteurs se sont fait aider par des personnes externes dans leur activité. La plupart de ces personnes sollicitées ne sont pas des membres de la famille du promoteur. Dans la gestion quotidienne de leur unité économique, environ 3 promoteurs sur 10 (28,1%) tiennent régulièrement les comptes de leur activité dans un cahier.

Très peu d'activités sont enregistrées à la chambre du commerce ou au CFE (6,7%). Un peu plus de la moitié (56,7%) des promoteurs connaissent la chambre des métiers. Parmi ces derniers, 4 promoteurs sur 10 (41,3%) y ont inscrit leur activité.

4. Condition de travail

4.1. Heure de travail et chiffre d'affaires

Sur le plan organisationnel, 3 activités sur 10 (31,1%) observent une période de pause. La plupart (66,9%) des promoteurs travaillent pendant 6 jours au cours de la semaine et 15,5%, tous les jours de la semaine.

Par ailleurs, environ la moitié des entreprises (48,7%) ont un chiffre d'affaires journalier minimum en dessous de 5000F. Seulement, 4,1% des entreprises ont un chiffre d'affaires journalier maximum qui dépasse ou égale 100 000F.

4.2. Difficultés rencontrées

La majorité (59,7%) des promoteurs rencontrent des difficultés dans l'exercice de leur activité principale. Ces difficultés portent principalement sur les aspects de « marketing et commerce » (42,7%) ensuite viennent l'investissement (17,8%) et l'approvisionnement (7,7%). Mais seulement, 27,4% ont fait recours aux institutions de micro finance (IMF) pour solliciter un emprunt. Parmi ces derniers, environ 8 personnes sur 10 (79,9%) ont reçu le prêt sollicité.

Tableau 17: Répartition des promoteurs selon les principales difficultés rencontrées

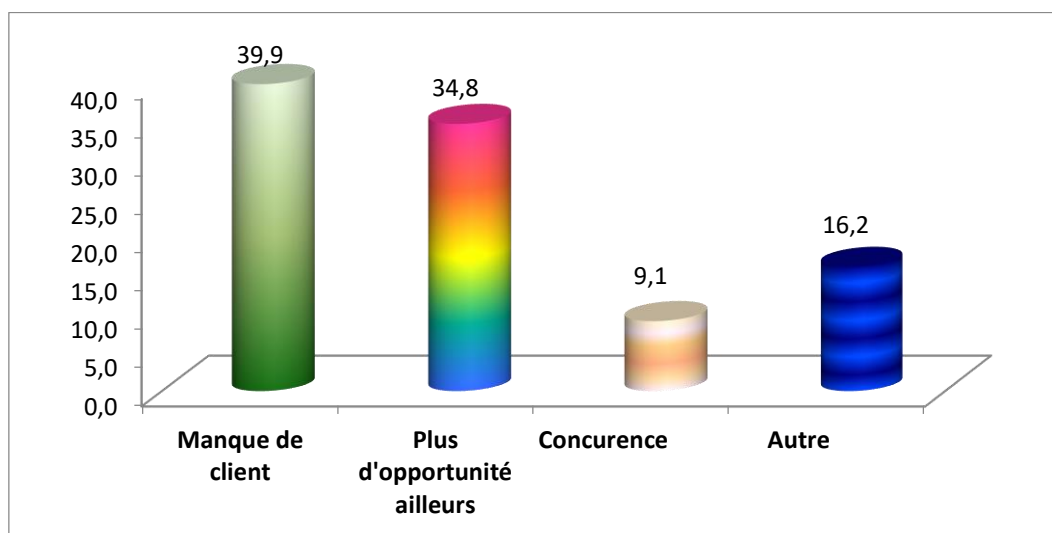
Principales difficultés rencontrées	Effectif	%
Marketing et commerce	589	42,7
Investissement (infrastructure/équipement)	245	17,8
Approvisionnement (matière première)	106	7,7
Gestion comptable	103	7,5
Ressources humaines	85	6,2
Technique de production	55	4,0
Organisation	36	2,6
Formation technique/renforcement des capacités	14	1,0
Autre à préciser	145	10,5
Total	1378	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

4.3. Niveau de vie

Pour ce qui est de l'épanouissement de la personne, les activités économiques exercées permettent à 70,4% de promoteurs de bien vivre en assurant le minimum en matière de nourriture, de scolarisation des enfants, de santé, de logement et de transport. Mais 14,2% des promoteurs envisagent de changer d'activité. 39,4% des promoteurs veulent la changer pour des raisons de manque de clientèle et 34,8%, pour avoir plus d'opportunités ailleurs.

Figure 27: Répartition (en%) des promoteurs selon les raisons avancées pour justifier le désir de changer d'activité



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5. Perspectives d'amélioration des activités

5.1. Idées d'amélioration

La plupart des promoteurs (56,9%) ont des idées pour améliorer les activités. Principalement les idées avancées sont l'« extension de l'entreprise » (38,7%), la « diversification des produits » (34,1%) et l'« investissement » 14,2%.

Tableau 18 : Répartition des activités selon les idées pour améliorer l'activité

Idées pour améliorer l'activité	Effectif	%
Extension de l'entreprise	508	38,7
Diversification des produits	448	34,1
Investissement	187	14,2
Diversification des sources d'approvisionnement.	39	3,0
Regroupement en coopérative	34	2,6
Prospection/ marketing commerciale	25	1,9
Autre à préciser	72	5,5
Total	1313	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5.2. Idées de coopératives et partage d'expérience :

Pour booster leur activité, les promoteurs sont disposés à prendre des initiatives. Ainsi, l'idée de se regrouper en coopérative pour réduire les coûts est avancée par 60,8% des promoteurs. Au cas où leurs activités prospèreraient, 65,2% des promoteurs sont disposés à partager leur expérience avec leurs camarades entrepreneurs.

6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises

6.1. Sexe, âge, milieu de résidence et situation du handicap

La plupart des promoteurs (53,2%) sont de sexe féminin. Près des 3/5 des promoteurs (58,9%) ont au plus 35 ans. Ils résident majoritairement en milieu urbain (96,2%). Les personnes en situation d'handicap représentent 2,0%.

6.2. Niveau d'instruction

La plupart des promoteurs ont le niveau du collège (42,1%) et dans une moindre mesure, le niveau du primaire (29,6%). A la question de savoir le dernier type d'enseignement reçu par les promoteurs, ils ont principalement fait l'apprentissage (44,5%) ou l'enseignement général (41,4%).

Tableau 19: Répartition des promoteurs selon leur niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	%
Aucun niveau	293	12,7
Primaire	683	29,6
Collège	972	42,1
Lycée	281	12,2
Université	79	3,4
Total	2308	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

6.3. Taille des ménages et situation matrimoniale

Les promoteurs interrogés dans la ville d'Atakpamé vivent pour la plupart en couple dans des ménages dont la taille pour l'essentiel est de moins de 5 membres (65,6%). Certains promoteurs vivent dans des ménages dont la taille varie entre 6 et moins de 10 membres (32,2%).

F. Ville de Kpalimé

1. Présentation de la ville de Kpalimé

Chef-lieu de la préfecture de Kloto et située à 120 km de la capitale, Kpalimé est une ville touristique qui jouit d'un climat tropical guinéen. C'est une ville très forestière avec une végétation très dense autour des cours d'eau. Selon les projections démographiques de l'INSEED, la ville de Kpalimé compte en 2019 une population de 88100 habitants (un taux de croissance de 1.72 %). Par ailleurs, l'économie de cette ville est basée essentiellement sur l'agriculture et le tourisme.

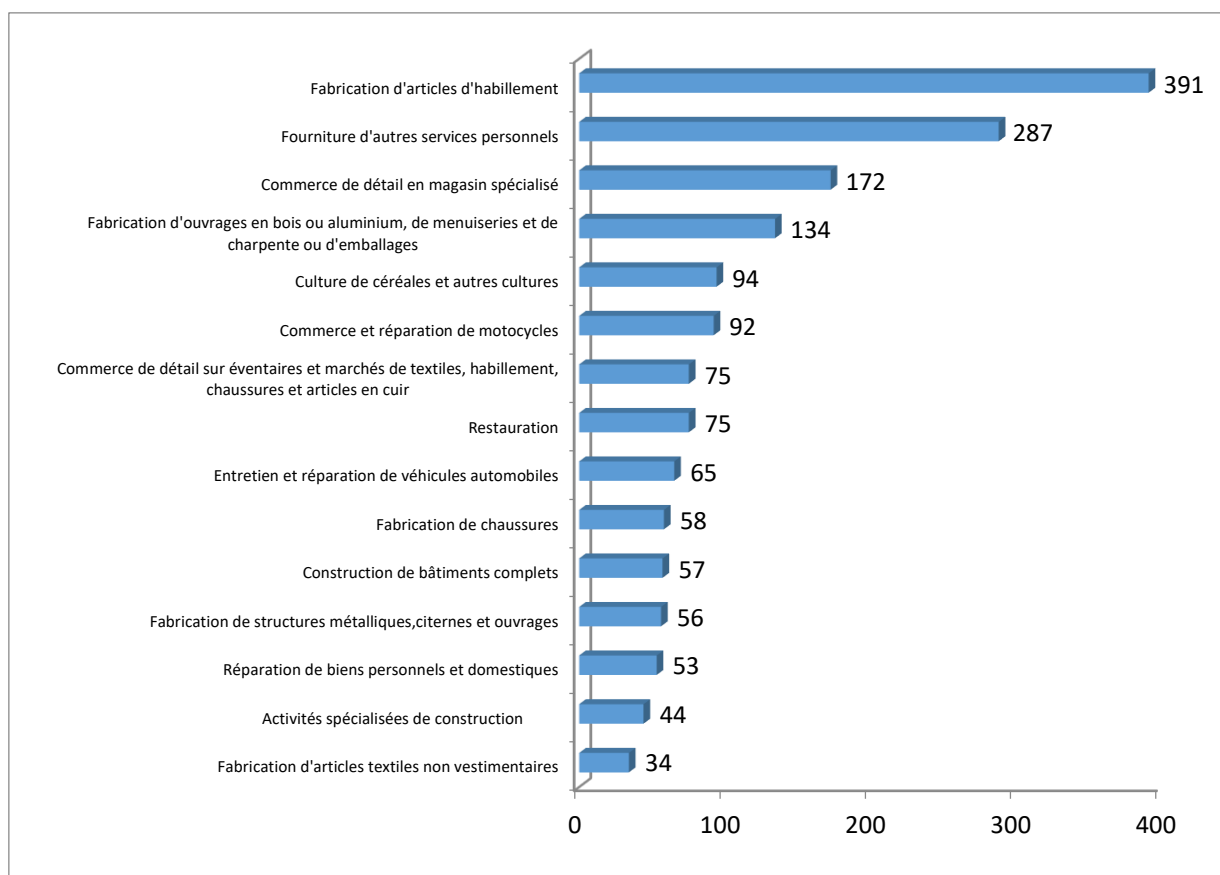
2. Caractérisation des activités

2.1. Activité dominante

Dans la ville de Kpalimé, sur 2 242 promoteurs enquêtés, la plupart (391 promoteurs) exerce principalement dans les activités de fabrication d'articles d'habillement suivies de ceux intervenant dans la fourniture d'autres services personnels (287 promoteurs). Le commerce de détails en magasin spécialisé (172 promoteurs) et la fabrication d'ouvrage en aluminium, de menuiserie et de charpente ou d'emballages (134 promoteurs) occupent également beaucoup de promoteurs. Contrairement à certaines villes, le rang occupé par la restauration (75 promoteurs) parmi les activités dans une ville touristique semble être un peu curieux.

Par contre, en considérant les 15 premières principales activités de la ville, les activités de fabrication d'articles textiles non vestimentaires (34 promoteurs), celles spécialisées de construction (44 promoteurs) et réparation de biens personnels et domestiques (53 promoteurs) y sont peu développées.

Figure 28: Liste des quinze premières activités principales dans la ville de Kpalimé



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.2. Activité principale de l'entreprise

Selon 53,3% des promoteurs, ils considèrent leur activité comme principale car elle leur prend beaucoup de temps et 37,8% estiment qu'elle leur rapporte plus d'argent. Seulement 0,2% des promoteurs déclarent que l'activité est principale car elle embauche plus de personnel.

Tableau 20: Répartition des activités à Kpalimé selon les raisons pour les considérer comme principale

Raisons	Effectif	Pourcentage
Prends le plus de temps	1194	53,3%
Rapporte le plus d'argent	848	37,8%
Embauche le plus de personnel	5	0,2%
Autre	195	8,7%
Total	2242	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.3. Motifs du choix de l'activité

La plupart des promoteurs enquêtés (69,7%) ont choisi l'activité qu'ils exercent par goût personnel, contre 234 promoteurs représentant 10,4% des enquêtés qui y sont par choix contraint. Certains promoteurs (10,9%) ont déclaré qu'ils exercent leur activité car elle est en adéquation avec la formation qu'ils ont suivie. Très peu le font car la même activité a été exercée respectivement par un membre de famille (6,7%) ou par un ami ou un voisin (1,2%).

Tableau 21: Répartition des promoteurs selon les raisons du choix de l'activité

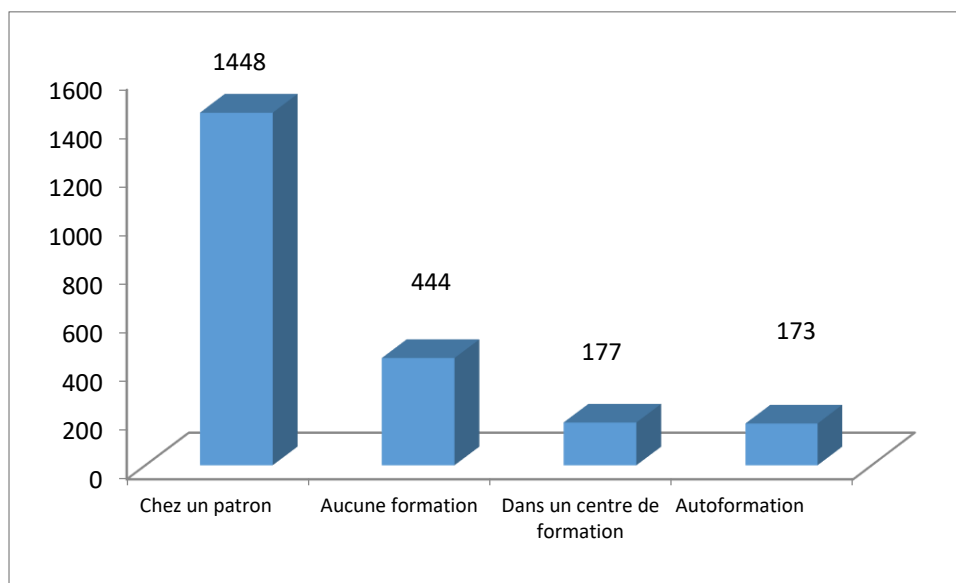
Raisons de choix	Effectif	Pourcentage
Goût personnel	1562	69,7%
Formation en rapport avec l'activité	244	10,9%
Choix contraint	234	10,4%
Exercé par un membre de la famille	149	6,7%
Exercé par un ami ou un voisin	27	1,2%
Autre	26	1,2%
Total	2242	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.4. Concordance de la formation du promoteur à l'activité principale de l'entreprise

A Kpalimé, 1448 promoteurs interrogés (soit 64,6%) ont été en apprentissage chez un patron avant d'exercer leur activité et à coté, 444 promoteurs représentant 19,8% exercent leur activité sans aucune formation dans le domaine. Certains ont été formés dans un centre de formation (177) et d'autres, se sont auto formés (173).

Figure 29: Répartition des promoteurs de la ville de Kpalimé selon le lieu de formation



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par ailleurs, la majorité des promoteurs interrogés ont déclaré avoir une activité secondaire. Sur les 2018 interrogés dans la ville, 1591 promoteurs, soit 78,8% ont déclaré en avoir contre seulement 21,2% qui n'en n'ont pas.

3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité

3.1. Besoin de main d'œuvre

Il est observé à travers l'analyse du tableau ci-dessous que près de 50% des promoteurs n'ont pas d'employés et 19,5% ont déclaré avoir un seul employé. Cela démontre que les entreprises privées ne créent pas suffisamment d'emplois. Certains promoteurs (2,7%) ont déclaré un effectif de personnel compris entre 3 et 5 collaborateurs.

Tableau 22 : Répartition des entreprises selon le nombre de collaborateurs

Effectif collaborateur	Effectif	Pourcentage
Pas de collaborateur	1110	49,5%
01 collaborateur	437	19,5%
02 collaborateurs	318	14,2%
03- 05 collaborateurs	280	12,5%
06- 10 collaborateurs	61	2,7%
Plus de 10 collaborateurs	28	1,2%
Non déclaré	8	0,4%
Total	2242	100,0%

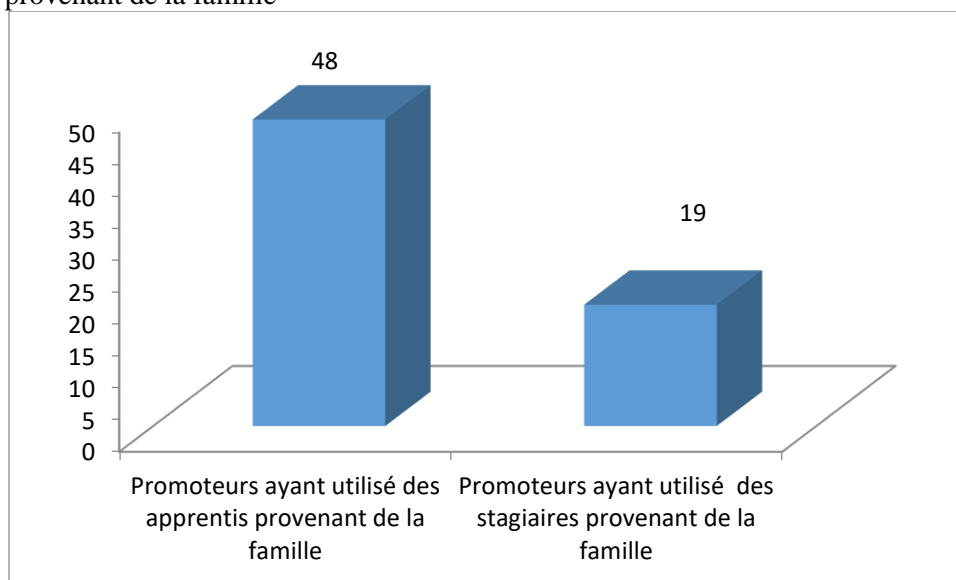
Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

3.2. Besoin d'embauche, appui technique au recrutement et disposition à recruter une personne handicapée

Mais au cours des 3 derniers mois précédant la collecte, 16,5% des employeurs se sont faits aider par des personnes externes à leur structure pour satisfaire leurs clients.

Selon le statut des personnes qui ont aidé au cours des 3 derniers mois précédant la collecte, 48 promoteurs ont utilisé des apprentis issus de leur famille contre 19 qui ont utilisé des stagiaires également issus de leur famille.

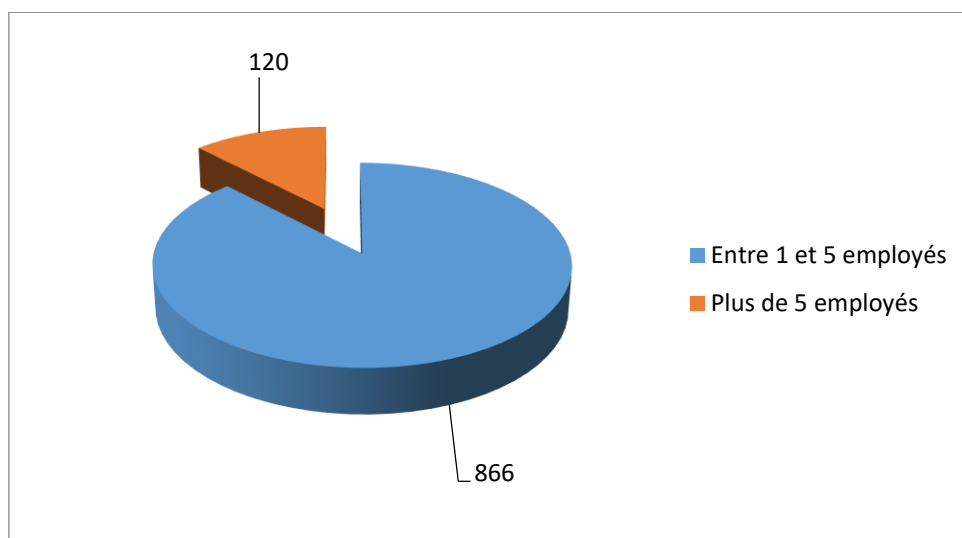
Figure 30: Répartition des promoteurs dans la ville de Kpalimé ayant utilisé des apprentis ou stagiaires provenant de la famille



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par ailleurs, 986 promoteurs représentant 44,0% de l'ensemble ont exprimé leur besoin d'embaucher contre 56,0% qui n'ont pas ce besoin. La plupart des promoteurs (87,8%) qui ont exprimé un besoin de personnel souhaite recruter entre 1 et 5 employés.

Figure 31: Répartition des promoteurs dans la ville de Kpalimé ayant exprimé un besoin d'embaucher du personnel selon les tranches d'effectif recherché



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Beaucoup de promoteurs ayant exprimé ce besoin d'embaucher n'ont pas caché leur désir d'être aidé dans le recrutement à travers un appui technique et plus de la moitié accepte recruter une personne handicapée.

3.3. Gestion et formalisation des entreprises

Sur l'aspect gestion de l'activité, 81,3% ont déclaré qu'ils éprouvent des difficultés pour exercer leur activité principale. Pour preuve, il est remarqué que 85,2% des promoteurs ne tiennent pas régulièrement les comptes de leur activité.

Par ailleurs, seulement 9,1% des activités principales ont été enregistrées au centre de formalités des entreprises et 4,1% des activités sont déclarées à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). D'après 31,8% des promoteurs, le manque de confiance envers les autorités publiques locales explique la non déclaration de leurs entreprises. Certains demandent des appuis et conseils et/ou plaident pour la réduction des montants à payer au fisc un accompagnement à la formalisation. De plus, la plupart des promoteurs (55,7%) connaissent la chambre des métiers et 52,7% ont pu s'enregistrer. Ceux qui n'ont pas pu s'inscrire, sont intéressés d'avoir des informations sur le rôle de cette structure.

4. Condition de travail

4.1. Heure de travail et Chiffre d'affaires

Généralement, les promoteurs ouvrent leurs entreprises entre 6 h00 et 8 h00 avec 55,5% des activités qui commencent à 7 h00. De plus, 68,8% des activités observent une pause généralement comprise entre 2h et 2h 30 min.

Par ailleurs, 68,5% des activités fonctionnent 6 jours sur 7. Seulement 8,5% des activités fonctionnent toute la semaine.

Pour 91,3% des promoteurs, les charges minimales journalières de l'entreprise sont estimées à moins de 5000 FCFA. Par rapport au chiffre d'affaire (CA) journalier, 1 706 promoteurs ont déclaré qu'ils font un minimum de CA journalier de moins de 5 000 FCFA.

4.2. Difficultés rencontrées

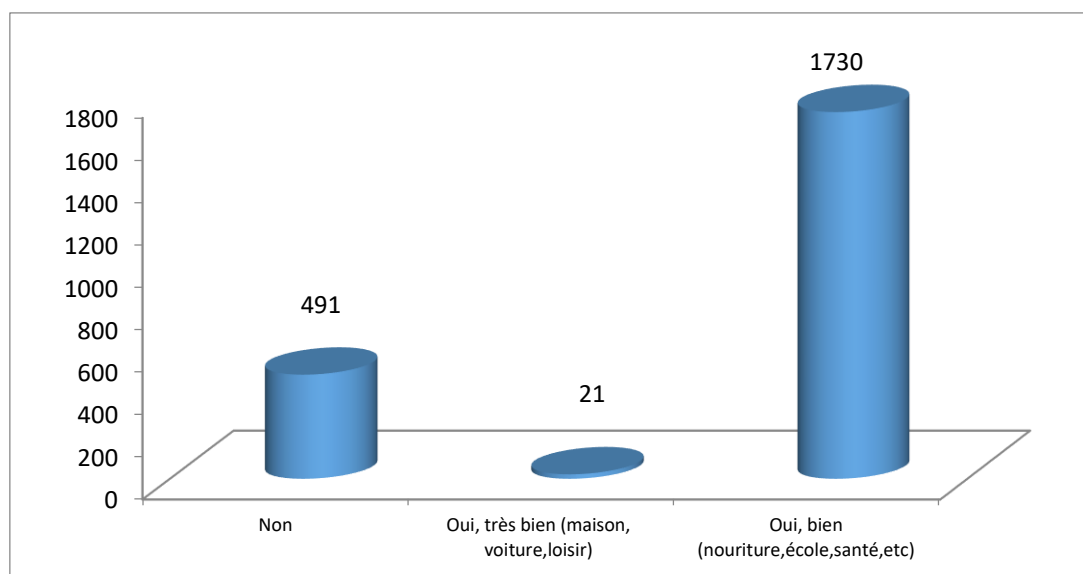
A Kpalimé, 1 823 promoteurs ont déclaré qu'ils éprouvent des difficultés dans l'exercice de leurs activités. De cet effectif, près de quatre promoteurs sur dix ont évoqué des difficultés de marketing et environ de deux promoteurs sur dix ont évoqué des difficultés d'investissement. Par ailleurs, il est remarqué que 75,4% des promoteurs n'ont pas fait une demande d'un emprunt auprès d'une institution de micro finance et 5,7% en ont demandé mais ne l'ont pas reçu.

4.3. Niveau de vie

Un peu plus d'un promoteur sur cinq (491 promoteurs, soit 21,9%) dans la ville ont déclaré qu'ils n'arrivent pas à bien vivre au cours de l'année avec leur activité principale. Mais 1 730 promoteurs représentant 77,2% ont déclaré qu'ils arrivent à assurer leurs besoins essentiels (nourriture, scolarité des enfants, la santé, payer le loyer, etc.) toute l'année avec leur activité principale. Seulement 491 promoteurs (0,9%) ont déclaré qu'ils sont arrivés aussi à épargner ou bien à avoir un véhicule ou encore à faire du loisir.

Par ailleurs, 412 promoteurs envisagent changer d'activité en allant carrément dans une autre ou en ajoutant une autre activité à celle déjà existante. Comme raisons, ils évoquent le manque de clients (38,8%) ou la concurrence (13,3%) ou la recherche de meilleures opportunités ailleurs (31,1%).

Figure 32 : Répartition des promoteurs à Kpalimé selon leur niveau de vie



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5. Perspectives d'amélioration des activités

5.1. Idées d'amélioration

Des perspectives d'amélioration ont animé certains promoteurs. A ce titre, 66,6% ont répondu par l'affirmatif à la question de savoir s'ils avaient des idées d'améliorations. Aussi faut-il souligner que beaucoup ont exprimé leur intention d'étendre leur entreprise (36,7%) ou d'investir (23,7%) ou de diversifier leur produit (21,5%).

5.2. Idées de coopératives et partage d'expériences

Il est également observé que 59,5% des promoteurs ont été positifs à l'idée de se regrouper en coopérative pour réduire les coûts de production et ainsi, maximiser leur profit. S'agissant des partages d'expériences, 51,0% des promoteurs acceptent le faire si leur activité fonctionnait.

6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises

6.1. Sexe, âge, milieu de résidence et situation du handicap

Dans la ville de Kpalimé, la répartition des promoteurs selon le sexe révèle que les hommes sont plus nombreux que les femmes à y entreprendre. En effet, 66,5% des promoteurs interrogés sont de sexe masculin.

Selon les tranches d'âge des promoteurs dans la ville de Kpalimé, il est observé une proportion importante de jeunes âgés entre 25 et 35 ans (44,9%) suivie de ceux dont l'âge est compris entre 36 et 50 ans (37,0%).

Tableau 23 : Répartition des promoteurs à Kpalimé selon les tranches d'âge

Tranche Age	Effectif	Percent
15 à 24 ans	175	7,8%
25 à 35 ans	1006	44,9%
36 à 50 ans	829	37,0%
Plus de 50 ans	197	8,8%
Non déclaré	35	1,6%
Total	2242	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

La quasi-totalité des promoteurs ont déclaré qu'ils résident dans la ville où ils exercent. Ils sont 93,3% des promoteurs à résider en milieu urbain.

Sur 2 242 interrogés, 44 promoteurs sont des personnes handicapées. Parmi eux, 17 sont handicapés des membres inférieurs et 10 présentent des déficits au niveau de l'ouïe (10 cas).

Tableau 24 : Répartition des promoteurs handicapés dans la ville de Kpalimé selon le type du handicap

Type du handicap	Effectif	Pourcentage
Membres inférieurs	17	38,6%
Malentendant	10	22,7%
Membres supérieurs	7	15,9%
Mal/Non voyant	3	6,8%
Autre à préciser	7	15,9%
Total	44	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

6.2. Niveau d'instruction

Selon le niveau d'instruction, la plupart des promoteurs à Kpalimé ont le niveau secondaire premier cycle. Ils représentent 50,8% des promoteurs interrogés et sont suivis de ceux de niveau primaire (25,7%). Les promoteurs de niveau universitaire (2,6%) sont peu nombreux.

Tableau 25: Répartition des promoteurs à Kpalimé selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage
Collège	1139	50,8%
Primaire	577	25,7%
Lycée	320	14,3%
Aucun niveau	148	6,6%
Université	58	2,6%
Total	2242	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Avant d'exercer l'activité principale, 66,0% des promoteurs interrogés à Kpalimé sont passés par l'apprentissage et seulement 5,4%, par la formation professionnelle classique. Très peu (3,5%) ont suivi les cours de l'enseignement technique.

Tableau 26: Répartition des promoteurs à Kpalimé selon le dernier type d'enseignement suivi

Dernier type d'enseignement suivi	Effectif	Pourcentage
Apprentissage	1480	66,0%
Général	395	17,6%
Autre à préciser	168	7,5%
Formation professionnelle classique	121	5,4%
Technique	78	3,5%
Total	2242	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

6.3. Taille des ménages et situation matrimoniale

Un peu plus de trois promoteurs sur quatre interrogés sont en couple contre 24,3% qui vivent seuls. Il est également observé que la plupart des promoteurs (63,5%) ont un ménage dont la taille est inférieure à 5 membres. Ceux qui ont un ménage dont la taille est comprise entre 5 et moins de 10 membres représentent 34,2%.

Tableau 27: Répartition des promoteurs à Kpalimé selon la taille de ménage

Taille ménage	Effectif	Pourcentage
Moins de 5 membres	1424	63,5%
Entre 5 et moins de 10 membres	767	34,2%
Entre 10 et moins de 15 membres	42	1,9%
15 membres ou plus	8	0,4%
Non déclaré	1	0,0%
Total	2242	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

G. Ville de Tsévié

1. Présentation de la ville de Tsévié

Située au sud du pays et à 35 km de la capitale, la ville de Tsévié est le chef-lieu de préfecture de Zio et de la région Maritime. Elle s'étend sur une superficie de 100 km² et compte environ 59 600 d'habitants selon le quatrième recensement général de la population et de l'habitat. Elle jouit d'un climat tropical guinéen du fait de sa proximité de l'océan atlantique. Son économie est essentiellement basée sur l'agriculture et le commerce.

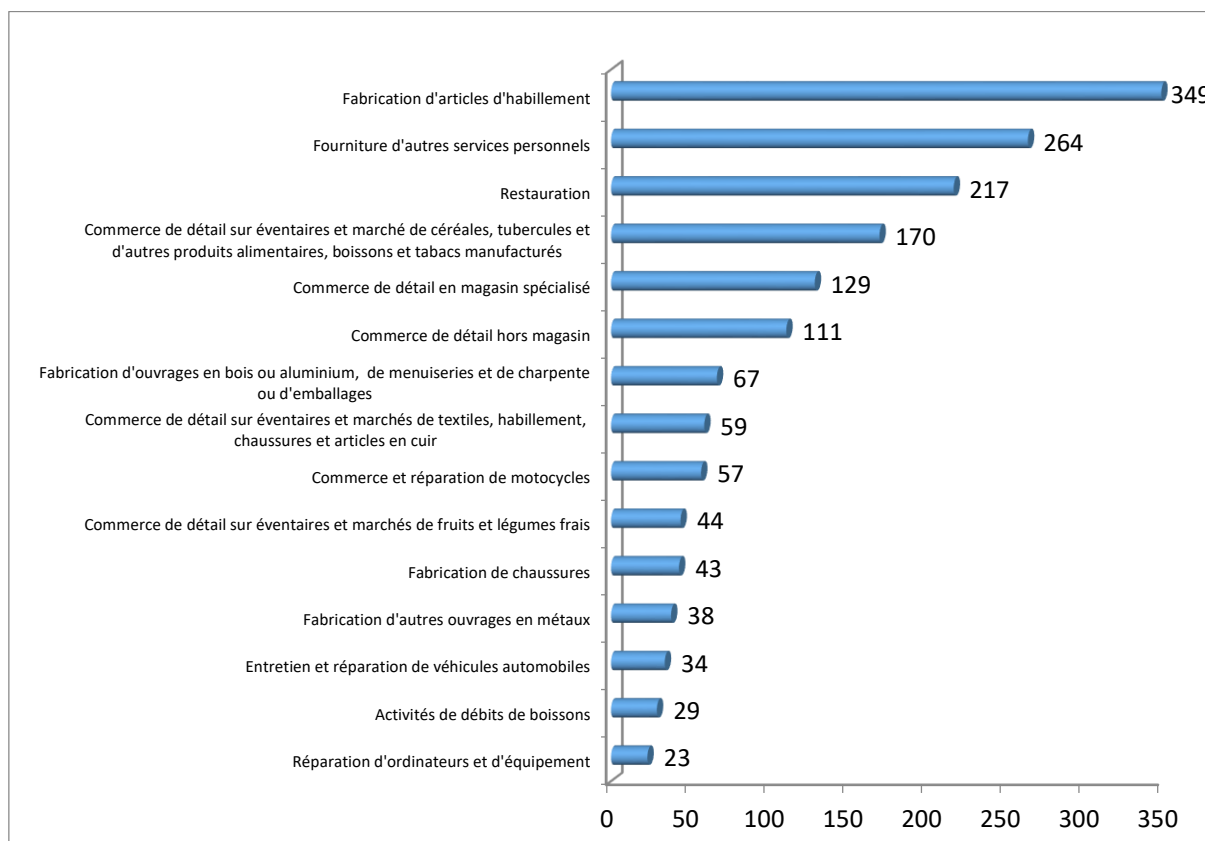
2. Caractérisation des activités

2.1. Activités dominantes

Dans la ville de Tsévié, au total 2 018 promoteurs ont répondu au questionnaire. Sur cet effectif, la majorité (349 promoteurs) exerce principalement dans les activités de fabrication d'articles d'habillement. La fourniture d'autres services personnels (264 promoteurs) et la restauration (217 promoteurs) sont des activités qui occupent principalement beaucoup d'autres promoteurs dans la ville.

Par contre, en considérant les 15 premières principales activités de la ville, les activités de réparations d'ordinateurs et d'équipements (23 promoteurs), celles de débits de boissons (29 promoteurs) et entretien et réparation des véhicules (34 promoteurs) y sont peu développées.

Figure 33 : Liste des quinze premières activités principales dans la ville de Tsévié



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.2. *Activité principale des entreprises*

Beaucoup ont considéré leurs activités comme principales pour diverses raisons. Selon 44,6% des promoteurs, elle leur rapporte plus d'argent et pour 29,7% des promoteurs, elle occupe un volume horaire important. D'autres (2,2%) ont évoqué l'effectif du personnel impliqué dans ladite activité.

Tableau 28: Répartition des activités à Tsévié selon les raisons pour les considérer comme principale

Raison de qualification de l'activité principale	Effectif	Pourcentage
Rapporte le plus d'argent	899	44,6%
Prends le plus de temps	599	29,7%
Autre	476	23,6%
Embauche le plus de personnel	44	2,2%
Total	2018	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.3. *Motifs du choix de l'activité*

Plusieurs motifs sous-tendent l'exercice des activités économiques par les promoteurs. En effet, 1 308 promoteurs, soit 64,8% des enquêtés de la ville exercent leur activité par goût personnel contre 343 promoteurs représentant 17,0% qui l'exercent par choix contraint. Peu de promoteurs (6,6%) ont déclaré qu'ils exercent leur activité car elle est en adéquation avec la formation qu'ils ont suivie, d'autres le font car la même activité a été exercée par un membre de famille ou par un ami ou un voisin.

Tableau 29: Répartition des activités à Tsévié selon les motifs de son choix par les promoteurs

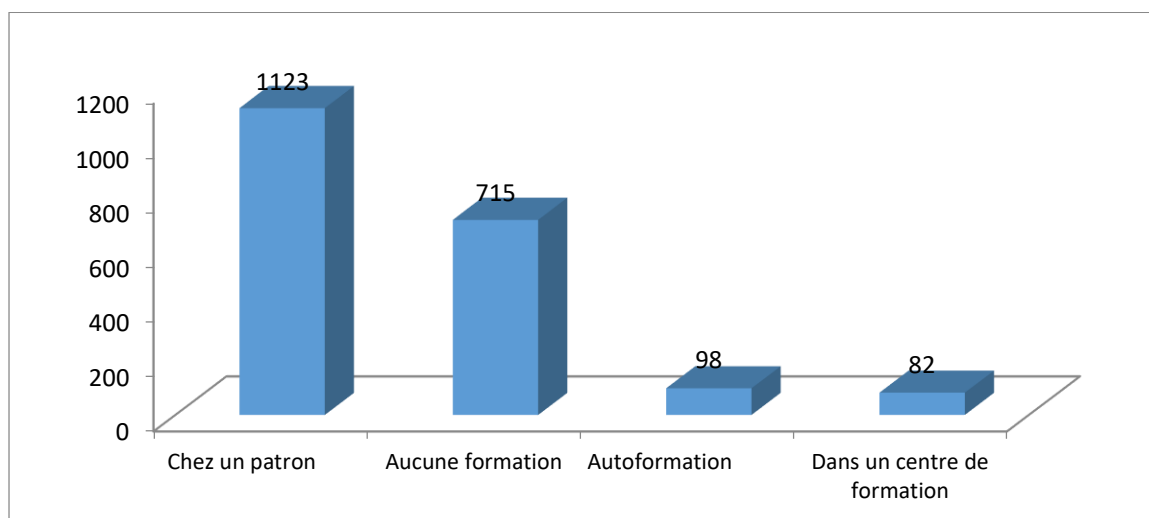
Raison de choix de l'activité principale	Effectif	Pourcentage
Goût personnel	1308	64,8%
Choix contraint	343	17,0%
Formation en rapport avec l'activité	134	6,6%
Exercé par un membre de la famille	122	6,1%
Autre	85	4,2%
Exercé par un ami ou un voisin	26	1,3%
Total	2018	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

2.4. *Concordance de la formation du promoteur à l'activité principale de l'entreprise*

Les résultats révèlent que 715 promoteurs (35,4%) exercent leur activité sans aucune formation dans le domaine. Par contre, 1 123 promoteurs (55,7%) ont appris le métier chez un patron et 82 promoteurs, dans un centre de formation. Quelques promoteurs (98) se sont auto formés.

Figure 34 : Répartition des promoteurs de la ville de Tsévié selon le lieu de formation



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par ailleurs, la majorité des promoteurs interrogés ont déclaré avoir une activité secondaire. Sur les 2018 interrogés dans la ville, 1 591 promoteurs, soit 78,8% ont déclaré en avoir contre seulement 21,2% qui n'en n'ont pas.

3. Besoin de main d'œuvre et gestion de l'activité

3.1. Besoin de main d'œuvre

Il est constaté généralement que les promoteurs travaillent seuls dans leurs activités. Certains recrutent peu de collaborateurs, entendus ici comme employé ou apprenti, payé ou non. Ainsi, 59,2% des promoteurs travaillent seuls et 17,8%, avec un collaborateur. 8,9% des promoteurs ont exercé leur activité avec un nombre de collaborateurs compris entre 3 et 5. D'autres ont évolué avec plus de 10 collaborateurs.

Tableau 30 : Effectif des collaborateurs des promoteurs de Tsévié

Effectif de collaborateur	Effectif	Pourcentage
Pas de collaborateur	1194	59,2
01 collaborateur	359	17,8
02 collaborateurs	163	8,1
03- 05 collaborateurs	180	8,9
06- 10 collaborateurs	38	1,9
Plus de 10 collaborateurs	14	0,7
Non déclaré	70	3,5
Total	2018	100

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

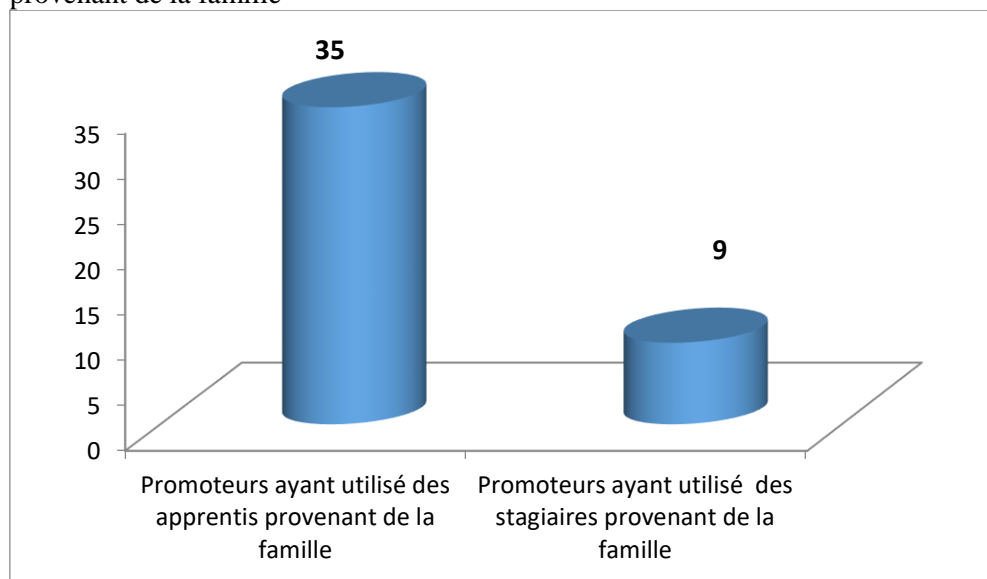
3.2. Besoin d'embauche, appui technique au recrutement et disposition à recruter une personne handicapée

Au cours des 3 derniers mois précédant la collecte, certains employeurs se sont fait aider par des externes à leur structure pour satisfaire leurs clients. Ils représentent 8,0%.

Selon le statut des personnes qui ont aidé, 35 promoteurs ont utilisé des apprentis contre 9 qui ont utilisé des stagiaires tous issus de la famille.

Ces différentes informations révèlent que le besoin de main d'œuvre existe.

Figure 35 : Répartition des promoteurs dans la ville de Tsévié ayant utilisé des apprentis ou stagiaires provenant de la famille



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

A la question de savoir si les promoteurs dans la ville ont besoin d'embaucher, 44,5% ont répondu par l'affirmatif. Malgré cette proportion importante de promoteurs ayant exprimé un besoin de main d'œuvre, beaucoup ne sont pas en mesure de la payer. Sur 899 promoteurs qui l'ont exprimé, 756 ont déclaré n'avoir pas la capacité de la payer contre seulement 140 promoteurs qui peuvent la payer.

Tableau 31: Promoteurs à Tsévié selon la capacité de payer les employés

Capacité à les payer	Effectif	Pourcentage
NON DECLARE	3	0,33
NON	756	84,1
OUI	140	15,6
Total	899	100,0

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par rapport à l'embauche, 740 promoteurs ont exprimé un besoin d'appui technique pour les aider à recruter. De plus, 609 promoteurs n'ont pas trouvé d'inconvénient à recruter une personne handicapée.

3.3. Gestion et formalisation de l'activité

Les résultats de la collecte à Tsévié révèlent une gestion approximative des activités. En effet, seulement 13,8% des promoteurs arrivent à tenir régulièrement une comptabilité de leur activité.

Par ailleurs, seulement 5,1% des activités économiques ont été enregistrées au centre de formalités des entreprises et beaucoup pensent que l'absence d'information et /ou l'importance des montants à payer au fisc ont favorisé ces « non enregistrements ». Par contre, la plupart des promoteurs (51,2%) connaissent l'existence de la chambre des métiers mais très peu s'y sont inscrits.

4. Condition de travail

4.1. Horaire de travail et chiffre d'affaires

Généralement, les promoteurs ouvrent les portes entre 6 h00 et 8h00 mais, 39,0% des activités commencent à 7 h00. Seulement 29,7% des activités bénéficient d'une pause généralement de 2h ou 2h 30 min. Par ailleurs, 54,7% des promoteurs travaillent 6 jours dans la semaine et 21,7%, toute la semaine.

Tableau 32 : Effectif des activités selon le nombre de jours ouverts

Nombre de jours ouverts	Effectif	Pourcentage
5 jours	479	23,7%
6 jours	1103	54,7%
7 jours	436	21,6%
Total	2018	100,0%

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

L'exercice d'estimer les charges et les chiffres d'affaires a été révélé difficile pour les promoteurs. Il est remarqué à travers les résultats de la collecte que beaucoup ont déclaré une dépense journalière minimale ou maximale inférieure à 5 000 FCFA.

Par rapport au chiffre d'affaire (CA) journalier, ceux qui ont répondu ont déclaré majoritairement qu'ils font un minimum de CA journalier de moins de 5 000 FCFA et un maximum de CA journalier compris entre 5 000 FCFA et moins de 25 000 FCFA.

4.2. Difficultés rencontrées

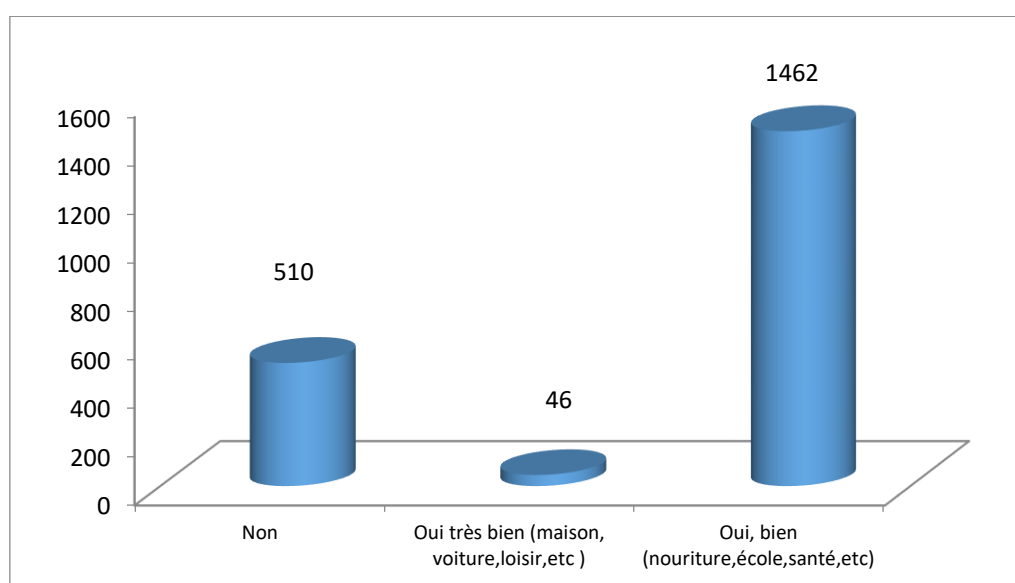
74,7% des promoteurs ont affirmé qu'ils ont des difficultés dans l'exercice de leur activité principale. Pour faire face à ces difficultés, il est remarqué que 32,6% ont demandé d'un emprunt auprès d'une institution de micro finance, mais ne l'ont pas reçu. Très peu (1,4%) ont pu être satisfait après leur demande.

4.3. Niveau de vie

Un peu plus du quart des promoteurs dans la ville ont déclaré qu'ils n'arrivent pas à bien vivre au cours de l'année avec leur activité principale, contre 72,4% des promoteurs qui assurent les besoins essentiels (nourriture, scolarité des enfants, la santé, payer le loyer, etc.) toute l'année. Seulement 2,3% des promoteurs ont déclaré bien vivre.

Par ailleurs, 995 promoteurs représentant 48,2% envisagent changer d'activité en allant carrément dans une autre activité ou en ajoutant une autre activité à celle déjà existante. Ils évoquent comme raisons : le manque de clients (36,3%) ou la concurrence (7,2%) ou encore l'existence de meilleures opportunités ailleurs (43,7%).

Figure 36 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon leur niveau de vie



Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

5. Perspectives d'amélioration des activités

5.1. Idées d'amélioration

Des perspectives d'amélioration ont animé certains promoteurs. A ce titre, 73,0% ont répondu par l'affirmatif à la question de savoir s'ils avaient des idées d'améliorations. Aussi faut-il souligner que beaucoup ont exprimé leur intention d'investir (34,3%), de diversifier leur produit (30,3%), d'étendre leur entreprise (16,5%).

5.2. Idées de coopératives ou partage d'expériences

Plus de trois promoteurs sur cinq (63,4%) ont été positifs à l'idée de se regrouper en coopérative pour réduire les coûts de production et ainsi, maximiser leur profit. Ils sont nombreux à accepter d'être entrepreneur témoin au cas leur activité fonctionnait. En effet, 79,0% sont disposés à partager leurs expériences en matière d'affaires.

6. Caractérisation des promoteurs d'entreprises

6.1. Sexe, âge, milieu de résidence et situation de handicap

La plupart des promoteurs (58,5%) sont des femmes. Les promoteurs ont essentiellement un âge compris entre 15 et 50 ans, soit 88,2%. Plus de la moitié des promoteurs (58,4%) est jeune avec un âge compris entre 15 et 35 ans.

Tableau 33 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon les tranches d'âge

Tranche d'âge	Effectif	Pourcentage
Moins de 15 ans	4	0,2
15 à 24 ans	202	10,0
25 à 35 ans	976	48,4
36 à 50 ans	602	29,8
Plus de 50 ans	171	8,5
Non déclaré	63	3,1
Total	2018	100

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

La quasi-totalité des promoteurs interviewés résident dans la ville de Tsévié. Seulement 25 promoteurs dont l'activité est dans la ville de Tsévié résident en milieu rural.

Selon le handicap des promoteurs, 2,3% ont présenté un handicap de diverses natures mais le plus prépondérant reste le handicap des membres inférieurs (25 promoteurs). Il est aussi observé le handicap des membres supérieurs (5 promoteurs), les malentendants (5 promoteurs) et des promoteurs ayant des soucis de vue (4 promoteurs).

Tableau 34 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon le type d'handicap

Type du handicap	Effectif	Pourcentage
Membres inférieurs	25	54,35
Malentendant	5	10,87
Membres supérieurs	5	10,87
Mal/Non voyant	4	8,7
Autre à préciser	7	15,22
Total	46	100

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

6.2. Niveau d'instruction

Selon le niveau d'instruction, la plupart des promoteurs (40,0%) ont un niveau secondaire premier cycle. Peu sont de niveau secondaire second cycle (10,6%) ou universitaire (2,4%).

Tableau 35 : Répartition des promoteurs à Tsévié selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage
Aucun niveau	262	13,0%
Primaire	686	34,0%
Collège	808	40,0%
Lycée	214	10,6%
Université	48	2,4%
Total	2018	100

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Par ailleurs, 58,2% de ces promoteurs ont été en apprentissage et seulement 5,1% en formation professionnelle classique.

6.3.Taille des ménages et situation matrimoniale

Les résultats de la collecte montrent qu'une grande proportion des promoteurs a une charge relativement élevée. En effet, ceux qui ont un ménage dont la taille est comprise entre 5 et 9 membres représentent 35,7% et 1,6% des promoteurs sont chefs des ménages d'au moins 10 membres. Aussi faut-il souligner que plus de 6 promoteurs sur 10 ont un ménage qui compte moins de 5 membres.

Selon la situation matrimoniale des promoteurs, 79,0% sont en couple contre 21,0% qui vivent seul dans leur ménage.

Tableau 36: Répartition des promoteurs à Tsévié selon la taille de ménage

Taille ménage	Effectif	Pourcentage
Moins de 5 membres	1252	62,0
Entre 5 et moins de 10 membres	721	35,7
Entre 10 et moins de 15 membres	33	1,6
15 membres ou plus	11	0,6
Non déclaré	1	0,1
Total	2018	100

Source : Enquête sectorielle 2018, calculs DOE

Recommandations

A l'issue de l'analyse des données de l'enquête sectorielle de 2018, il est recommandé de :

- intensifier la sensibilisation sur l'importance de la formalisation et le rôle des institutions d'encadrement des opérateurs économiques (chambre de commerce, chambre des métiers, délégation à l'organisation du secteur informel) ;
- renforcer la mise en œuvre des mesures incitatives pour favoriser la formalisation des entreprises qui veulent migrer vers le formel, etc. ;
- renforcer la sensibilisation sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- mettre en œuvre des mesures incitatives pour favoriser le recrutement ou l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou pour encourager ces personnes handicapées à entreprendre ;
- améliorer les services liés au transport (conditionnement, emballage, etc.) ;
- améliorer l'accès aux services sociaux de base en l'occurrence les services d'assainissement et de santé ;
- faciliter l'accès des opérateurs économiques au financement ou au microcrédit à des taux d'intérêt bas ;
- renforcer les capacités des opérateurs économiques (coaching) dans la gestion de leurs activités (tenue de comptabilité, gestion du personnel, etc.) et de développement des affaires (recherches d'opportunité, marketing, etc.) ;
- accompagner les promoteurs qui ont exprimé un besoin de recrutement ;

Ces recommandations méritent d'être approfondies avec les acteurs de chaque ville dans un cadre d'échanges pour aboutir à des actions concrètes à travers l'appropriation des principales conclusions de cette étude. Il sera également intéressant qu'avec les élections locales qui vont booster la dynamique de développement au niveau local que des mesures idoines soient prises par les différentes autorités et autres acteurs pour améliorer la création de richesses et l'insertion professionnelle des couches vulnérables (jeunes, femmes, personnes handicapées) dans les villes concernées.

Besoins des promoteurs dans les villes

Les besoins personnels ou professionnels exprimés par les promoteurs dans les villes au cours de la collecte, sont traduits en métiers émergents à développer ou en métiers porteurs d'emplois. Il faut retenir que les métiers identifiés sont toujours d'actualité car n'ont pas fondamentalement changé d'une année à l'autre. Ainsi ces besoins sont catégorisés en :

1. Services de transport logistique

Il est remarqué un besoin dans le domaine de transport et logistique dans les villes de Dapaong, Tsévié, Sokodé, Atakpamé et Kpalimé. A ce titre, le métier de techniciens d'emballage et de conditionnement des produits périssables ou produits frais, de mécanicien (entretien et réparation) de véhicules légers (tricycle, motoculteur, etc.) qui permettent de sortir les productions agricoles des champs.

2. Service de l'énergie renouvelable

Les délestages très fréquents ne favorisent pas les activités de beaucoup de promoteurs dans les six villes concernées. Pour relever ce défi, il est important de trouver des énergies de substitution dont l'énergie solaire, le biogaz etc. Les efforts d'investissement du gouvernement dans le domaine de l'énergie renouvelable montrent qu'il existe un important potentiel d'emplois en la matière. Ainsi, les techniciens (installation, entretien, réparation) en énergie solaire, les techniciens en biogaz (installation, entretien, réparation) et les techniciens en traitement de déchets sont des métiers d'avenir dans les villes.

3. Services aux producteurs agricoles et transformateurs

Les métiers de techniciens de forage, de techniciens d'irrigation, de mécaniciens d'engins agricoles sont des métiers à valoriser dans les villes de Dapaong, Kara et Sokodé. Les métiers de techniciens d'emballage et conditionnement de produits frais seront plus utiles dans les villes de Kpalimé, Tsévié et Atakpamé. Particulièrement, le métier de forgeron et de chaudronnier pour la fabrication d'outils agricoles est un métier à développer dans la ville de Kara.

4. Service d'assainissement et de santé

Beaucoup de promoteurs des 6 villes ont évoqué des soucis d'insalubrité et de maladies difficilement prises en charge par les centres de santé disponibles. Ainsi, les techniciens de traitement des déchets solides et liquides, les techniciens de recyclage des objets rebuts sont des métiers à mettre en valeur dans les 6 villes.

Conclusion

Les résultats de la collecte dans les six villes ont permis de constater que les activités économiques sont essentiellement commerciales ou de fabrication et sont de petites tailles. Les principales villes du Togo qui ont fait l'objet d'étude sont des villes essentiellement artisanales. De surcroît, la majorité des promoteurs travaillent seuls ou avec un employé dans leur entreprise. Certains promoteurs ont exprimé le besoin de main d'œuvre mais n'ont pas la capacité financière pour les rémunérer. Ce sont des activités qui éprouvent pour la plupart du temps des difficultés de gestion et s'exercent généralement dans l'informel pour des raisons liées essentiellement au manque d'informations dans le processus de formalisation. Elles ne sont ni enregistrées au Centre de formalité des entreprises, ni à la caisse nationale de sécurité sociale. Malgré la non tenue régulière de comptes, les analyses des chiffres d'affaires et des dépenses déclarées par les promoteurs montrent que les bénéfices tirés de leurs activités sont relativement bas. Il est également remarqué que très peu de promoteurs qui ont fait une demande de prêt auprès d'une micro finance en sont satisfaits.

Par ailleurs, l'idée de se regrouper en coopérative pour faire face aux difficultés rencontrées n'ont pas trouvé d'avis favorable mais les promoteurs sont disposés à partager leurs expériences avec les jeunes en matière d'affaires. De plus, peu de promoteurs se sont inscrits à la chambre des métiers. D'après les résultats, beaucoup de promoteurs ne sont pas informés du rôle de cette structure et ont ainsi exprimé ce besoin.

Pour améliorer les performances commerciales, beaucoup de promoteurs envisagent d'investir dans les équipements et l'installation ou d'étendre leur entreprise. Au regard de la dynamique nationale insufflée par le Gouvernement à travers le Plan national de développement (PND 2018-2022) et les récentes élections locales, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs d'accompagnement de proximité afin d'accroître la création de richesse et d'améliorer les conditions de vie des populations, gage de paix et de stabilité sociales.