



# CARACTERISATION DES PERSONNES EN SITUATION DE SOUS-UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE AU TOGO



Avec l'appui du  
**Bureau International du Travail**  
(BIT)

Lomé, Mai 2021

## Table des matières

Liste des graphiques .....	3
Liste des tableaux .....	4
RESUME.....	6
INTRODUCTION.....	8
I- Objectifs .....	9
II- Méthodologie .....	9
1. Travaux préparatoires .....	9
2. Exploitation des bases de données.....	9
3. Analyse et rédaction du rapport.....	9
III- Revue de littérature.....	10
1- Définitions et composantes de la sous-utilisation de la main d'œuvre.....	10
2- Synthèse des études .....	11
IV- Caractérisation des personnes en situation de chômage .....	13
1- Caractéristiques sociodémographiques des personnes en situation de chômage .....	13
2- Type de chômeurs.....	14
3- Stratégie de recherche d'emploi .....	16
V- Caractérisation des personnes en situation de sous-emploi .....	20
1- Caractéristiques sociodémographiques des personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail .....	20
2- Caractéristiques économiques des personnes en situation de sous-emploi .....	23
3- Causes du sous-emploi .....	25
4- Stratégie de survie de la personne sous employée.....	25
Source : ERI ESI 2017, calculs DOE.....	26
5- Protection sociale des personnes sous employées .....	27
VI- Caractérisation de la main d'œuvre potentielle .....	28
1. Caractéristiques sociodémographiques.....	28
2. Types de main d'œuvre potentielle .....	30
VII- Analyse économétrique .....	34
Recommandations .....	37
Conclusion.....	38
Bibliographie.....	40
Annexes.....	41

## Liste des graphiques

Graphique 1: Répartition (%) des chômeurs selon la raison du chômage .....	15
Graphique 2 : Répartition (%) des chômeurs selon les moyens utilisés pour subvenir à leurs besoins en 2017 .....	15
Graphique 3 : Répartition (%) des chômeurs selon la raison pour laquelle ils n'ont pas créé ou travaillé dans une micro-entreprise ou une exploitation agricole .....	17
Graphique 4 : Répartition (%) des chômeurs ayant connaissance de l'existence des institutions de microfinance selon qu'ils aient effectué une démarche pour obtenir un crédit ou non.....	17
Graphique 5 : Répartition (%) des chômeurs selon le type d'emploi recherché .....	18
Graphique 6: Répartition (%) des chômeurs selon le type de poste recherché .....	18
Graphique 7 : Répartition (%) des chômeurs selon l'adéquation de l'emploi à la formation..	19
Graphique 8 : Répartition des personnes sous employées selon le sexe .....	20
Graphique 9 : Répartition des personnes sous employés selon la catégorie socio professionnelle de leurs parents .....	24
Graphique 10: Répartition des personnes sous employées selon qu'ils aient fait une recherche d'un nouvel emploi au cours des 30 derniers jours .....	26
Graphique 11: Répartition des personnes sous employées selon qu'ils aient entendu parler ou non de l'assurance maladie universelle (AMU).....	28
Graphique 12: Répartition (%) des demandeurs d'emploi non disponibles selon les raisons de non disponibilité.....	31
Graphique 13: Répartition des demandeurs d'emploi non disponibles selon les moyens de survie .....	31
Graphique 14: Répartition des demandeurs potentiels disponibles selon la raison de la non recherche d'emploi .....	32
Graphique 15: Courbe ROC présentant le pouvoir discriminant du modèle proposé.....	35

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition (%) des chômeurs selon le principal moyen utilisé pour la recherche active d'un emploi .....	16
Tableau 2 : Répartition (%) des chômeurs selon le type d'entreprise dans laquelle ils souhaitent travailler .....	19
Tableau 3 : Répartition des personnes sous employées selon les tranches d'âge et le sexe ....	21
Tableau 4: Répartition des personnes sous employées selon leur situation géographique .....	21
Tableau 5: Répartition des personnes sous employées selon leur situation matrimoniale et le sexe.....	22
Tableau 6 : Répartition des personnes sous employées selon leur niveau d'instruction.....	22
Tableau 7: Répartition des personnes sous employées selon le lien de parenté avec le chef de ménage .....	23
Tableau 8 : Répartition des personnes sous employées selon le secteur institutionnel et le sexe .....	23
Tableau 9 : Répartition (%) des personnes sous employées selon leur catégorie socio professionnelle .....	24
Tableau 10 : Répartition des personnes sous employées selon qu'ils exercent ou disposent un emploi secondaire au cours des 7 derniers jours .....	26
Tableau 11 : Répartition des personnes sous employées selon le nombre d'emploi secondaire exercé .....	26
Tableau 12: Répartition des personnes sous employées affiliées à une organisation d'assurance maladie selon les types d'affiliation.....	27
Tableau 13: Répartition des personnes sous employées affiliées à une organisation d'assurance maladie selon les types d'affiliation.....	27
Tableau 14 : Répartition de la main d'œuvre potentielle selon les caractéristiques sociodémographiques .....	29
Tableau 15: Répartition des demandeurs d'emploi découragés selon les caractéristiques sociodémographiques .....	33
Tableau 16 : Tableau de l'estimation des odd ratio .....	36
Tableau 17: Taux de chômage des enquêtes QUIBB et ERI ESI selon les caractéristiques sociodémographiques des chômeurs .....	41
Tableau 18: Répartition des chômeurs lorsqu'ils avaient 15 ans selon la catégorie socio professionnelle du père ou tuteur travailleur.....	42
Tableau 19 : Répartition des chômeurs lorsqu'ils avaient 15 ans selon la catégorie socio professionnelle de la mère ou tutrice travailleuse .....	42

Tableau 20 : Répartition des chômeurs selon qu'ils soient prêts à s'installer à leur propre compte ou non si la durée de chômage se prolonge .....	42
Tableau 21 : Répartition des chômeurs ayant sollicité un crédit selon qu'ils l'aient obtenu ou non.....	42
Tableau 22 : Répartition des chômeurs à la recherche d'un emploi salarié selon la raison de ce choix .....	43
Tableau 23 : Répartition des chômeurs à la recherche d'un emploi indépendant selon la raison de ce choix.....	43
Tableau 24 : Répartition des personnes sous employés selon leur diplôme le plus élevé obtenu .....	43
Tableau 25 : Répartition des personnes sous employés selon la nationalité .....	44
Tableau 26 : Répartition des personnes sous employés selon l'existence du handicap et le sexe de l'enquêté .....	44
Tableau 27 : Répartition des sous employées selon les raisons de recherche de nouvel emploi .....	44
Tableau 28 Répartition des personnes sous employées selon qu'ils soient membre d'une association ou coopérative ou autre groupement à base communautaire.....	45

## RESUME

L'étude sur la caractérisation des personnes en situation de sous-utilisation de la main d'œuvre au Togo a permis à la Direction de l'observatoire de l'emploi (DOE) de répondre aux besoins d'informations sur le marché de travail.

La réalisation de cette étude a suivi une démarche méthodologique comportant trois phases à savoir la phase préparatoire, celle du traitement et analyse des données et celle de la rédaction du rapport. Elle se fonde sur les explications macroéconomiques du chômage et du sous-emploi développées principalement par les théories d'inspiration keynésienne et classique/néoclassique.

Adoptée à la 19<sup>ème</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), la sous-utilisation de la main d'œuvre regroupe le chômage, le sous-emploi lié à la durée du travail et la main d'œuvre potentielle.

L'étude a permis de caractériser les différentes composantes de la sous-utilisation de la main d'œuvre. Ainsi, la base de données de l'ANPE et celles issues des enquêtes QUIBB 2015 et ERI-ESI 2017 ont permis de relever que les chômeurs sont principalement jeunes et vivent en milieu urbain. Le chômage touchait 6,8% des jeunes actifs dont l'âge est inférieur à 35 ans, selon ERI-ESI 2017. Il est de 6,2% en milieu urbain contre 1,3% en milieu rural en 2015. En 2017, il est estimé à 6,5 % en milieu urbain et à 1,9% en milieu rural. Il est également relevé que le chômage évolue avec le niveau d'instruction. Ceux ayant le niveau d'instruction du supérieur sont les plus touchés avec un taux de 12,9% en 2015 et de 16,8% en 2017.

Dans leur stratégie de recherche active d'un emploi, l'étude a montré que 25,7% des chômeurs ont fait des demandes dans les entreprises privées, 25,2% ont privilégié les relations sociales, 10,4% sont passés par des annonces et 4,2% sont à la recherche des ressources financières pour créer leur propre entreprise. En attendant de trouver un emploi, 74,5% des chômeurs sont pris en charge par un membre de famille ou autre alors que 14,5% vivent de leur épargne.

Par rapport au sous-emploi lié au temps de travail, il ressort de l'analyse que les femmes sont plus touchées (60,1%) et que les personnes adultes de 36 à 60 ans (46,1%) sont plus concernées. S'agissant de la localisation, il est observé que 30,1% des personnes sous employées habitent le Grand Lomé et 25,5%, la région Maritime. De plus, près de 56% des personnes sous employées résident dans le milieu rural. Le phénomène de sous-emploi affecte moins les personnes qui ont un niveau d'enseignement supérieur. Il est également remarqué que le secteur privé informel (79,8%) concentre la majorité des personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail. Il est suivi dans une certaine mesure par les activités agricoles qui occupent 11,9% de personnes concernées. L'administration publique et les entreprises parapubliques connaissent ce phénomène surtout chez les hommes.

Par ailleurs, une analyse économétrique du sous-emploi lié au temps de travail confirme la plupart des résultats obtenus en analyse descriptive. En effet, le secteur d'activité, la catégorie socio professionnelle, la région, la situation du handicap, le secteur institutionnel de l'activité principale, le sexe, le groupe d'âge, l'adéquation de l'emploi à la formation sans oublier le milieu de résidence d'un individu ont plus ou moins un impact significatif sur la probabilité d'être en situation de sous-emploi lié au temps de travail.

Pour remédier à cette situation, les personnes sous employées ont développé des stratégies de résilience. Par conséquent, certaines exercent des activités secondaires, d'autres sont à la recherche de nouveaux emplois.

S'agissant de la protection sociale, seulement 4,3% de ces personnes en situation de sous-emploi sont affiliées à une organisation d'assurance maladie et sont généralement pris en charge par l'assurance maladie publique.

La main d'œuvre potentielle, quant à elle, est composée en grande partie de femmes (61,6%) et est caractérisée en majorité par des jeunes âgés de 25 à 35 ans (40,1%) suivis de ceux de 15- 24 ans (31,1%). Elle est composée essentiellement de mariés monogames (48,7%) ou de célibataires (33,9%). Elle réside presque dans les mêmes proportions en milieu rural (51,3%) et en milieu urbain (48,7%).

La main d'œuvre potentielle comprend les demandeurs d'emploi non disponibles et les demandeurs potentiels disponibles qui incluent les demandeurs d'emploi découragés. Pour la première catégorie de demandeurs d'emploi, l'engagement familial (35,1%) exprimée exclusivement par les femmes qui doivent s'occuper de leurs enfants et de leur foyer et la scolarisation en cours (35,5%) exprimée par ceux qui sont presque à la fin de leurs études sont les principales raisons évoquées pour justifier leur non disponibilité à exercer un emploi. Pour la seconde catégorie, le manque d'emploi (43,6%) suite à la recherche infructueuse d'emplois justifie cette situation. Mais à côté, le fait de ne pas savoir comment rechercher un emploi (10,9%) ou le fait d'être femme nourrice (9,1%) sont aussi des raisons relevées.

A l'issue de l'analyse, des recommandations ont été faites principalement à l'endroit du gouvernement pour réduire significativement le taux de sous-utilisation de la main d'œuvre au Togo.

## INTRODUCTION

L'optimisation du potentiel de la main-d'œuvre disponible dans un pays est indispensable pour soutenir et pérenniser la croissance économique. Toute économie pour se développer a besoin du capital humain en quantité et en qualité suffisantes pour porter la politique de développement du pays. Le système d'éducation est supposé satisfaire ce besoin et faciliter l'insertion professionnelle des formés et par conséquent contribuer à la création de la richesse dans le pays.

C'est dans cette noble perspective que le gouvernement togolais, à travers les différents dispositifs de formation, s'est engagé à améliorer la qualité et la compétitivité de la main d'œuvre pour soutenir la création de richesses dans le pays.

Cependant, malgré les efforts engagés, il est constaté que la plupart des actifs occupent des emplois dans le secteur informel où ils n'exploitent pas toutes leurs capacités entraînant une sous-utilisation du potentiel humain et une création moindre de richesses dans l'économie. En outre, les actifs éprouvent des difficultés à trouver leur véritable place dans les secteurs de l'économie et parfois ils sont dans un secteur incompatible avec leur qualification. Cette situation de mauvaise affectation des actifs traduit la sous-utilisation de la main-d'œuvre. L'une des formes de la sous-utilisation de la main d'œuvre généralement rencontrée dans les pays en développement est le sous-emploi.

Concept difficile à cerner, le sous-emploi est une grandeur macroéconomique qui s'invite dans les débats et discours politiques et reste une question centrale dans les efforts de lutte contre la précarité et la pauvreté.

Selon le Bureau international du travail (BIT, 2013) le sous-emploi est présent dans l'ensemble de l'économie et se manifeste sous deux formes principales : le sous-emploi lié au temps de travail qui traduit un volume insuffisant d'heures travaillées sur une période donnée et le sous-emploi invisible qui se caractérise par une faible productivité au travail associée à une rétribution médiocre. De manière générale, l'existence du sous-emploi est une indication que les compétences, l'expérience et les capacités de la main d'œuvre ne sont pas utilisées efficacement.

Considéré comme l'un des symboles du mal-être de l'économie en général et de la population active en particulier, le sous-emploi est au cœur des préoccupations du gouvernement et des autres acteurs du marché du travail qui s'efforcent, à travers différentes actions, à infléchir voire à contrecarrer son inflation.

Mais pour apporter des solutions efficaces au phénomène du sous-emploi, il est nécessaire de disposer des informations désagrégées et actualisées sur la situation professionnelle des actifs sur le marché du travail. Les données issues des résultats des enquêtes nationales sur les conditions de vie des ménages, sur les entreprises et sur l'emploi<sup>1</sup>, bien qu'irrégulières, ne sont pas suffisamment exploitées pour en tirer des enseignements nécessaires pouvant faciliter la prise de décisions et les interventions.

---

<sup>1</sup> Il s'agit de l'enquête QUIBB 2015, l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI, 2017), du Recensement général des entreprises (RGE, 2019) et l'enquête harmonisée des conditions de vie des ménages (EHCVM).



C'est dans cette perspective que cette étude thématique est réalisée pour analyser les traits caractéristiques de la main d'œuvre sous employée afin de contribuer à une meilleure connaissance du marché du travail et à la formulation des politiques publiques notamment celles relative à l'emploi et à la formation dans l'optique d'optimiser l'utilisation du potentiel humain au Togo, gage d'une croissance économique soutenue et durable.

## **I- Objectifs**

L'objectif principal visé par cette thématique est d'analyser les caractéristiques de la main d'œuvre sous-utilisée sur le marché du travail au Togo à partir des données d'enquêtes emploi existantes.

Pour y arriver, il s'agit de :

- Faire le profilage de la main d'œuvre sous-utilisée sur le marché du travail ;
- Identifier les déterminants du chômage et du sous-emploi
- Tirer des enseignements et faire des recommandations.

## **II- Méthodologie**

La méthodologie utilisée dans la présente étude comporte trois étapes : les travaux préparatoires, l'exploitation des bases de données et l'analyse et la rédaction du rapport.

### **1. Travaux préparatoires**

Cette phase a consisté en l'identification des bases de données et la revue documentaire utiles pour l'analyse de la thématique. Les bases retenues sont celles de l'enquête QUIBB 2015 et de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI, 2017) réalisées par l'Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques (INSEED). Ces bases de données proviennent des enquêtes récentes comportant des modules « emploi » et qui ont une couverture nationale.

### **2. Exploitation des bases de données**

Les différentes bases collectées ont été analysées afin d'identifier les variables qui permettent d'atteindre les objectifs fixés par l'étude. Ces variables retenues ont fait l'objet de traitement et de tabulation. Elles ont été traitées à l'aide des logiciels statistiques Stata SE 14 et SPSS 21. Les résultats de l'exploitation des bases de données ont été traduits sous formes de tableaux et graphiques finalisés sous le logiciel Excel 2016.

### **3. Analyse et rédaction du rapport**

A cette étape, l'analyse descriptive de la problématique a été faite pour caractériser les actifs sous utilisés sur le marché du travail. Elle a consisté à des analyses univariée et bivariée.

Par ailleurs, une analyse économétrique a été réalisée afin de déterminer la probabilité d'un individu de se retrouver dans l'une des composantes de la sous-utilisation de la main d'œuvre. L'ensemble de ces analyses a constitué l'ossature de ce rapport.

### III- Revue de littérature

Cette partie clarifie les concepts et fait la synthèse de quelques travaux de recherche relatifs à la sous-utilisation de la main d'œuvre.

#### 1- Définitions et composantes de la sous-utilisation de la main d'œuvre

Les définitions de sous-utilisation de la main d'œuvre utilisées dans cette étude sont celles de la 19<sup>ème</sup> conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) tenue à Genève du 02 au 11 octobre 2013. De cette conférence, **la main d'œuvre** est entendue comme la somme des personnes en emploi et les personnes au chômage.

Selon cette CIST, **la sous-utilisation de la main d'œuvre** se réfère aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population. Elle concerne le sous-emploi lié au temps de travail, le chômage et la main d'œuvre potentielle. Elle regroupe d'autres éléments dont les mesures ne sont pas encore définies par la CIST. Parmi ces éléments figurent l'inadéquation des compétences et la pénurie de travail en particulier chez les travailleurs indépendants.

**Le sous-emploi lié au temps de travail :** Selon la 19<sup>ème</sup> CIST, les personnes en sous-emploi lié au temps de travail sont définies comme toutes les personnes en emploi qui, durant une courte période de référence, souhaitaient travailler davantage d'heures, dont le temps de travail effectué, tout poste de travail confondu, était inférieur à un seuil d'heures spécifié et qui étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus. La mesure du sous-emploi dans la présente étude tient compte des heures habituellement travaillées pour exprimer le temps de travail effectué. Le seuil d'heures considéré est de 40 heures par semaine.

**Le chômage :** les personnes au chômage sont définies par la 19<sup>ème</sup> CIST comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait.

L'âge de travailler considéré dans notre analyse est de 15 ans ou plus. La période de référence pour considérer la personne comme n'étant pas en emploi est les 7 derniers jours précédant le passage de l'agent enquêteur dans le ménage de la personne enquêtée. La disponibilité pour l'emploi est évaluée en considérant les 2 semaines ou les 15 jours suivant l'entretien avec l'agent enquêteur.

**La main-d'œuvre potentielle :** Elle est définie par la 19<sup>ème</sup> CIST comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant la courte période de référence, n'étaient ni en emploi ni au chômage et qui:

- ont effectué des activités de «recherche d'emploi», n'étaient pas «actuellement disponibles» mais le deviendraient dans une courte période ultérieure déterminée en fonction du contexte national (*les demandeurs d'emploi non disponibles*) ;
- n'ont pas effectué des activités de «recherche d'emploi» mais souhaitaient avoir de l'emploi et étaient «actuellement disponibles» (*les demandeurs potentiels disponibles*).

Il est utile d'identifier séparément **les demandeurs d'emploi découragés**, qui comprennent toutes les personnes qui n'ont pas effectué de « recherche d'emploi » pour des raisons suivantes liées au marché : échec antérieur à trouver un poste de travail qui convienne, manque d'expérience, de qualification ou de poste de travail qui correspondent aux compétences de la personne, manque de postes de travail dans la région, le fait d'être considéré comme trop jeune ou trop vieux par les employeurs potentiels.

Le calcul de certains indicateurs liés à la sous-utilisation de la main d'œuvre conduit à la notion de *la main-d'œuvre élargie* qui est définie comme la somme de la main-d'œuvre plus la main-d'œuvre potentielle.

## 2- Synthèse des études

D'un point de vue théorique, les explications macroéconomiques des causes plausibles du chômage et du sous-emploi se sont principalement partagées entre les courants de pensées d'obédience keynésienne et d'inspiration classique et néoclassique.

Dans la pensée keynésienne, le chômage (et son pendant de sous-emploi) est une situation d'équilibre correspondant à une insuffisance de la demande effective ou de la demande globale. Les anticipations rationnelles de la demande effective par les entreprises (scénario optimiste) entraîneraient une augmentation de la production grâce à l'accroissement des investissements et par conséquent de meilleures perspectives d'emplois. Par contre, lorsque les entreprises sont pessimistes (anticipation faible de potentiels débouchés), elles produiront moins de biens et services consécutivement à la faiblesse du taux d'investissement et ainsi leurs besoins en main d'œuvre sera faible, créant donc des chômeurs involontaires. Cette situation est qualifiée par la macroéconomie keynésienne d'équilibre de sous-emploi.

Selon la pensée keynésienne, le marché du travail étant incapable de réguler automatiquement cette situation d'équilibre de sous-emploi, les pouvoirs publics devront mener une politique volontariste de réduction de ce chômage et du sous-emploi par une relance de la demande effective. Ainsi, l'intervention de l'État est nécessaire chez les keynésiens contrairement aux néo-classiques où cela perturbe le bon fonctionnement du marché du travail.

Dans la conception classique et néoclassique, le bon fonctionnement du marché du travail (sans intervention de l'État ou des organisations syndicales) permet d'assurer automatiquement le plein emploi. Pour l'analyse classique, la situation de chômage et de sous-emploi résulte de l'excès de la demande par rapport à l'offre sur les marchés des biens et des services. Les entreprises ne produisent pas assez par manque de rentabilité et de compétitivité, notamment à cause d'un coût trop élevé du facteur travail. Ainsi, pour lutter contre le chômage et le sous-emploi, la théorie classique et néo-classiques préconisent une baisse du coût du travail (baisse des cotisations sociales, des salaires, etc.).

Ces deux types de conceptions (classique et keynésien) du dysfonctionnement du marché du travail s'adaptent au contexte des pays en développement et particulièrement à celui du Togo.

En effet, la production de biens et services reste faible au Togo en raison de l'insuffisance de la demande liée à la faiblesse du pouvoir d'achat des ménages, consécutive au niveau relativement élevé de l'incidence de la pauvreté (45,5% en 2019). Cette faiblesse de la demande engendre de faibles besoins en recrutements des entreprises (chômage ou sous-emploi de type keynésien).

En outre, il est constaté des interventions de l'Etat sur le marché du travail pour édicter des lois, fixer les salaires par le biais des conventions, pour mettre en place des institutions de régulation du marché du travail, etc. L'Etat par ses interventions engendrent des rigidités sur le marché du travail (fixation du SMIG, hausse des salaires, hausse des impôts) qui conduisent à des situations de chômage ou de sous-emploi (chômage classique).

Les considérations théoriques keynésienne et néoclassique du chômage ont connu des approfondissements notamment avec les théories des contrats implicites, du salaire d'efficience et du déséquilibre. Les théories des contrats implicites et du salaire d'efficience expliquent la situation de chômage et de sous-emploi, entre autres, par l'imperfection de l'information sur le marché du travail (offres d'emplois disponibles, la disponibilité de la main d'œuvre qualifiée, le niveau de rémunération), les stratégies individuelles des salariés et des entreprises et les relations qui s'établissent entre l'entreprise et ses employés (le niveau de salaire, la productivité). Pour la théorie du déséquilibre, la situation de chômage et de sous-emploi s'explique par l'existence d'un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché des biens et sur le marché du travail.

Par ailleurs, les tenants de la théorie du capital humain (Smith, 1776 ; Schultz, 1961 ; Becker, 1964 ; Romer, 1986 ; Lucas, 1988 ; etc.) admettent que les compétences acquises par les individus constituent un facteur déterminant de la qualité de leur insertion professionnelle sur le marché du travail. Un déficit en compétences pourrait conduire à une faible productivité du travail, à un destin professionnel peu reluisant et particulièrement à des situations de chômage et de sous-emploi.

D'autres facteurs déterminants du chômage et du sous-emploi, pas des moindres sont également à relever. Ces facteurs sont relatifs aux mutations technologiques (automatisation, intelligence artificielle), aux changements structurels dans les différents secteurs de l'économie, au poids du secteur informel, à la démographie, aux changements climatiques, etc.

Sur le plan empirique la situation professionnelle de la population active sur le marché du travail a fait l'objet d'études qui ont relevé que les actifs togolais éprouvent d'énormes difficultés d'insertion professionnelle et en particulier pour les jeunes diplômés des niveaux terminaux du système éducatif. En effet, les enquêtes QUIBB 2011 et 2015 portant sur les conditions de vie des ménages ont mis en exergue le chômage et le sous-emploi de la population active en fonction des caractéristiques sociodémographiques de l'individu et de son niveau de scolarisation. Les rapports de ces enquêtes QUIBB ont montré que le chômage et le sous-emploi touchent essentiellement les jeunes et augmentent avec le niveau d'éducation. Aux côtés des enquêtes QUIBB, l'enquête sur la transition de l'école vers la vie

active (ETVA, 2014) et celles de suivi professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle de 2013 et 2019 sont parvenues aux mêmes conclusions. Ces études relèvent que les difficultés d'insertion professionnelle s'expliquent par la faiblesse des taux de croissance économique annuelle qui contrastent avec l'évolution démographique. En effet, la croissance démographique, malgré un léger fléchissement, continue d'alimenter celle de la population active avec une forte proportion de jeunes âgés de moins de 35 ans représentant 54% de la population active. De plus, l'explosion numérique des diplômés (31 500 par an selon le PSNEJ, 2013) n'a pas été véritablement accompagnée ni suivie d'un élargissement comparable de l'offre d'emploi sur le marché du travail. En outre, d'après la BAD (2012 citée par le MDBAJEJ, 2012, p.109), les écoles, instituts et universités déversent chaque année sur le marché du travail, environ 10,000 diplômés dont la large majorité a des profils peu recherchés par le secteur privé très étroit et qui donc finissent au chômage ou au sous-emploi.

À cela, il faut ajouter le processus de dévaluation des titres amenant les diplômés à accepter des emplois qui ne correspondent pas aux titres acquis ni aux niveaux scolaires atteints (situation d'emploi inadéquat).

Malgré la pertinence des résultats de ces études et au regard des défis importants liés à l'insertion professionnelle des actifs sur le marché du travail, il convient d'approfondir l'analyse sur la question spécifique de la sous-utilisation de la main d'œuvre pour non seulement catégoriser les personnes actives touchées par ce phénomène mais également de capter les soubassements de la faible valorisation du capital humain sur le marché du travail dans l'optique de proposer des pistes probables de solutions.

#### **IV- Caractérisation des personnes en situation de chômage**

La situation de chômage est appréciée par le taux de chômage qui est calculé en rapportant l'effectif des personnes au chômage à celui de la main d'œuvre. Ce taux a évolué dans le temps au Togo. De 6,5% en 2011, il a baissé à 3,4% en 2015 selon les enquêtes QUIBB. Le taux de chômage calculé à partir de l'enquête ERI ESI réalisée en 2017 est de 3,9%.

##### **1- Caractéristiques sociodémographiques des personnes en situation de chômage**

Le chômage touche particulièrement les jeunes. Etant aminée par ce désir de réaliser son rêve une fois nanti de son titre professionnel ou académique à travers une immersion dans le monde professionnel, cette couche sociale se retrouve être très active dans la recherche de l'emploi à travers les réseaux sociaux, les relations ou les dispositifs d'accompagnement à l'insertion mis en place par l'Etat. Les données disponibles au niveau l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) par exemple montrent une prépondérance de la couche jeune (90,5% des chercheurs d'emplois inscrits sur le SIANPE ont moins de 36 ans en 2018).

Les données d'enquêtes confortent cette réalité. En effet, les jeunes actifs de moins de 36 ans qui sont victimes du chômage représentent 4,0% selon les données de QUIBB 2015. De plus

d'après les résultats de l'enquête ERI-ESI, le chômage touchait 6,8% des jeunes actifs dont l'âge est inférieur à 35 ans en 2017 (voir tableau 17 en annexe).

En ce qui concerne le sexe, il est observé que les hommes sont plus touchés par le phénomène du chômage que les femmes en 2015 comme en 2017.

L'inégale occupation spatiale fait que le chômage est différemment reparti sur le territoire national. Ainsi, entre 2015 et 2017, comparativement aux autres régions, Lomé est la zone la plus touchée en matière de chômage.

Selon le milieu de résidence, le chômage affecte plus la population active urbaine que celle rurale. Le taux de chômage est de 1,3% en milieu rural et 6,2% en milieu urbain en 2015. Ce taux en 2017 est estimé à 1,9% et 6,5 % respectivement en milieu rural et urbain.

L'analyse du taux de chômage par rapport à la situation matrimoniale des actifs montre que les actifs jamais mariés sont plus victimes du phénomène que les autres catégories de personnes. En effet, 5,9% des actifs jamais mariés sont au chômage contre 2,5% des actifs mariés monogames et 1,5% des actifs mariés polygames en 2015. La situation est analogue en 2017 avec une proportion de 14,1% des actifs jamais mariés au chômage contre 2,8% des actifs mariés monogames et 0,8% des actifs mariés polygames.

Lorsqu'on se réfère au niveau d'instruction de la population active, il est remarqué que le chômage augmente avec le niveau d'instruction. En conséquence, les actifs ayant le niveau d'instruction de l'enseignement supérieur sont les plus touchés par le chômage avec une proportion de 12,9% et 16,8% respectivement en 2015 et 2017.

Lorsqu'on analyse le phénomène du chômage avec le lien de parenté du chef de ménage (CM), il est observé que les enfants des CM (13,8%), autres parents (11,9%) et les personnes ayant aucun lien avec le CM (6,9%) sont plus touchés en 2017 (voir tableau 17 en annexe).

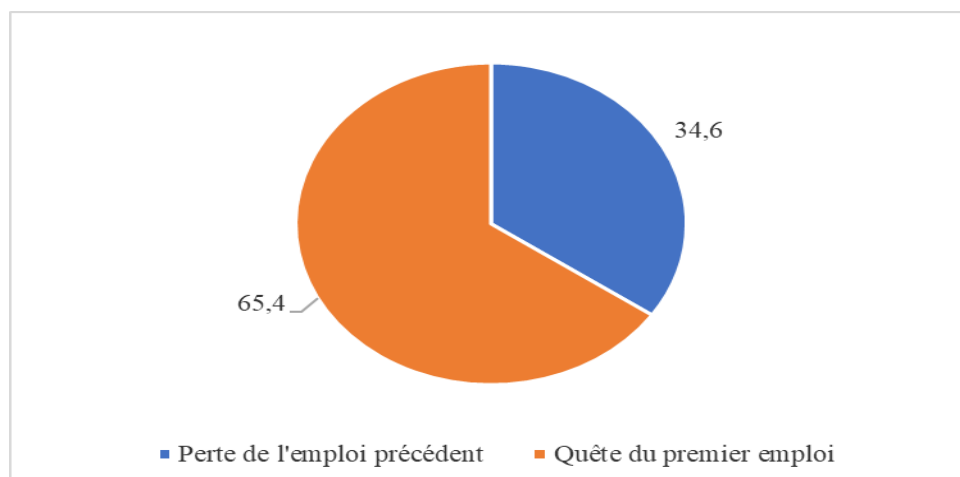
Par ailleurs, s'agissant de la catégorie socioprofessionnelle des parents des chômeurs, les résultats de l'enquête ERI-ESI révèlent que 79,3% des personnes au chômage reconnaissent que leur père ou tuteur travaillait lorsqu'ils avaient 15 ans. Cette proportion est de 71,8% lorsqu'il s'agissait du travail de leur mère ou tutrice à l'époque. Dans tous les cas, la majorité des chômeurs admettent que leur père ou tuteur ou leur mère ou tutrice faisaient partie de la catégorie des travailleurs pour propre compte avec des proportions respectives de 59,1% ou 82,9% (voir annexe tableaux 18 et 19).

## **2- Type de chômeurs**

La situation du chômage est diversement vécue par les personnes actives. Ce faisant, elles connaissent des parcours professionnels différents.

Ainsi, lorsqu'on examine la situation professionnelle antérieure des actifs au chômage, un chômeur sur trois avait un emploi (34,6%) contre 65,4% des chômeurs qui étaient à la recherche de leur premier emploi en 2017.

**Graphique 1: Répartition (%) des chômeurs selon la raison du chômage**

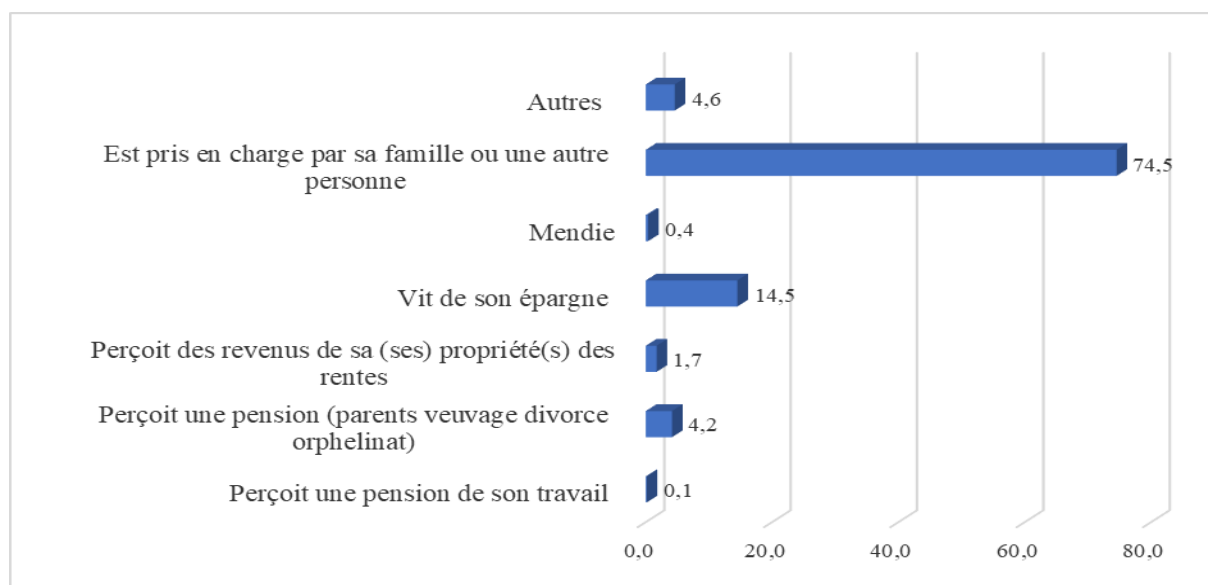


Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Parmi les chômeurs qui avaient un emploi, 88,2% exerçaient dans des entreprises privées non agricoles contre 7,0% dans les ménages. Ils étaient pour la plupart des employés/ouvriers qualifiés (26,9%) ou semi-qualifiés (24,6%). Par ailleurs, un peu plus de 4 personnes sur 10 (42,1%) justifient la perte de leur emploi par le licenciement, la compression ou la faillite.

Durant la période de chômage, les personnes touchées ont employé diverses stratégies de survie. En effet, pour subvenir à leurs besoins, trois chômeurs sur quatre (74,5%) bénéficient de la prise en charge d'un membre de la famille ou d'une autre personne tandis que 14,5% vivent de leur épargne.

**Graphique 2 : Répartition (%) des chômeurs selon les moyens utilisés pour subvenir à leurs besoins en 2017**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

### 3- Stratégie de recherche d'emploi

Les personnes en situation de chômage utilisent divers moyens pour trouver du travail. Principalement dans leur recherche active d'un emploi, 25,2% des chômeurs se basent sur des relations personnelles. Un chômeur sur quatre (25,7%) cible directement des employeurs des entreprises privées, 10,4% passent par de petites annonces et 4,2% recherchent des ressources financières pour créer leur propre entreprise.

**Tableau 1 : Répartition (%) des chômeurs selon le principal moyen utilisé pour la recherche active d'un emploi**

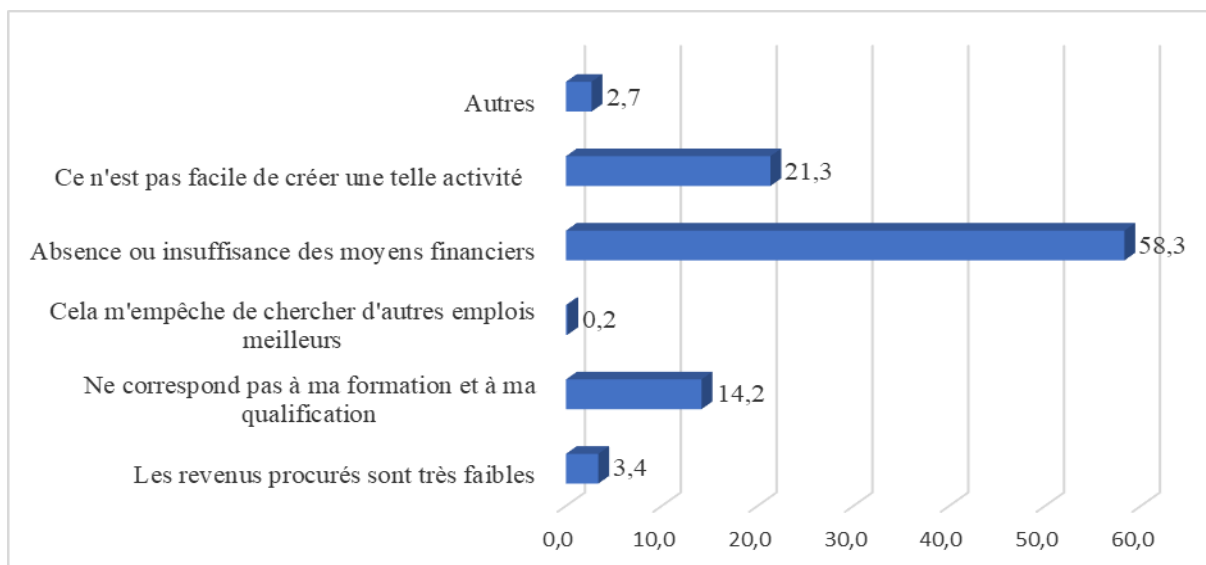
Principal moyen utilisé pour la recherche active d'un emploi	Effectif	Pourcentage
Aucun	8974	11,1
Demande adressée à la Fonction publique	3471	4,3
Demande adressée à l'Agence nationale pour l'emploi	3043	3,8
Service privé de placement	3232	4,0
Demandes adressées aux employeurs	20759	25,7
Offres d'emploi sur sites Internet	4087	5,1
Petites annonces (radio, journaux, affiches)	8382	10,4
Candidature ou réponse aux avis de recrutement	2289	2,8
Recherche basée sur des relations personnelles	20326	25,2
Recherche d'espace, de local ou équipements pour installation personnelle	690	0,9
Recherche de ressources financières pour monter sa propre entreprise	3350	4,2
Demande de permis d'installation	597	0,7
Autre	1498	1,9
<b>Total</b>	<b>80698</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Par ailleurs, la sortie du chômage pourrait passer par la création d'une micro-entreprise ou une exploitation agricole. Plusieurs raisons qui empêchent le choix de cette option sont évoquées par les personnes au chômage parmi lesquelles on peut retenir : absence ou insuffisance des moyens financiers (58,3%), ce n'est pas facile de créer une telle activité (21,3%) et ne correspond pas à ma formation et à ma qualification (14,2%).



**Graphique 3 : Répartition (%) des chômeurs selon la raison pour laquelle ils n'ont pas créé ou travaillé dans une micro-entreprise ou une exploitation agricole**

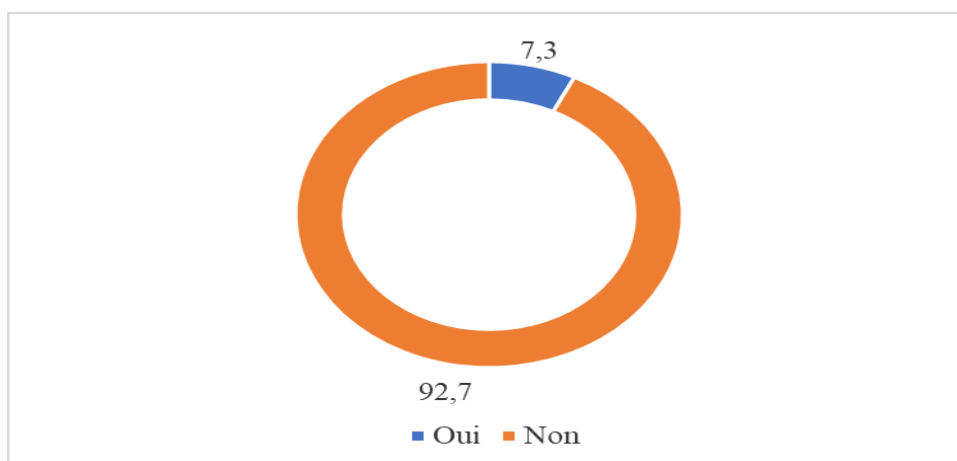


Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

En outre, au cas où la durée du chômage se prolonge, la majorité des chômeurs (72,9%) sont prêts à créer leur propre entreprise ou exploitation agricole (voir tableau 20 annexe).

Bien que la majorité des chômeurs (7 chômeurs sur 10) connaisse l'existence des institutions de microfinances dans le pays, ils ne sont que 7,3% à effectuer une démarche auprès de l'une de ces structures pour obtenir un crédit en vue de créer leur propre entreprise.

**Graphique 4 : Répartition (%) des chômeurs ayant connaissance de l'existence des institutions de microfinance selon qu'ils aient effectué une démarche pour obtenir un crédit ou non**



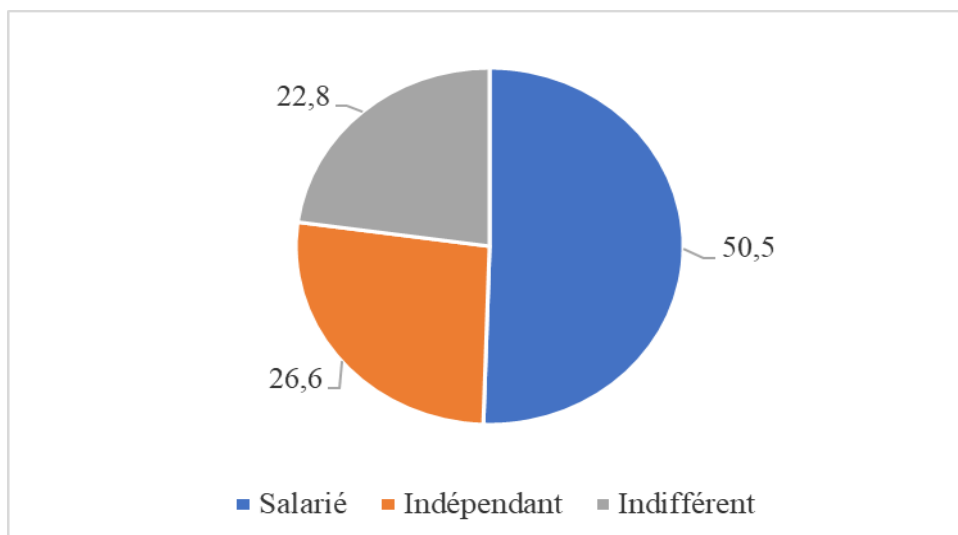
Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Parmi les chômeurs demandeurs de crédits, 22,2% ont pu obtenir le crédit sollicité (voir tableau 21 en annexe).

Par ailleurs, dans leur stratégie d'obtention de l'emploi, les chômeurs expriment des préférences par rapport au type d'emploi recherché qui est analysé en trois aspects.

Sous le premier aspect qui fait référence au statut dans l'emploi, 50,5% des chômeurs espèrent trouver un emploi salarié contre 26,6%, un emploi indépendant. Ils sont 22,8% des chômeurs à être indifférents aux deux types d'emploi.

**Graphique 5 : Répartition (%) des chômeurs selon le type d'emploi recherché**

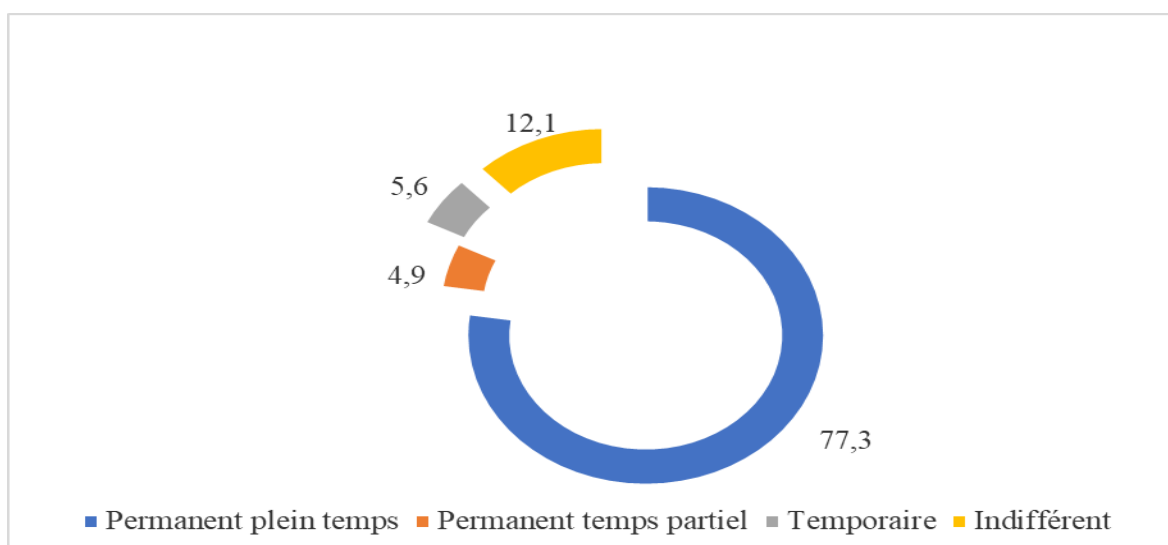


Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

La recherche d'un emploi salarié est justifiée par l'espoir de gagner un salaire conséquent (43,6%) ou par l'assurance d'emploi sécurisé et un salaire (41,2%) (voir tableau 22 en annexe). Ceux qui visent l'emploi indépendant, avancent l'autonomie (44,1%) et l'espoir d'un meilleur salaire (36,3%) pour soutenir ce choix (voir tableau 23 en annexe).

Le second aspect est relatif au poste visé. Ainsi, 77,3% des chômeurs sont à la quête d'un poste permanent à temps plein et 4,9% un poste permanent à temps partiel. Seuls 5,6% souhaitent occuper un poste temporaire.

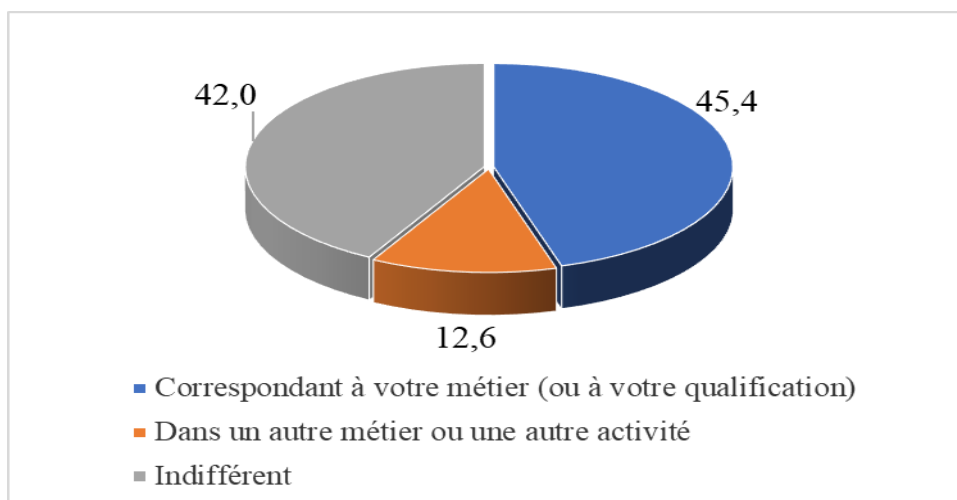
**Graphique 6: Répartition (%) des chômeurs selon le type de poste recherché**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Le dernier aspect pris en compte porte sur l'adéquation de l'emploi à la formation reçue. Il est constaté que pour 45,4% des chômeurs, le poste envisagé doit correspondre à leur métier (ou à leur qualification). Par contre, 12,6% ne sont pas de cet avis et 42,0% sont indifférents.

**Graphique 7 : Répartition (%) des chômeurs selon l'adéquation de l'emploi à la formation**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Par ailleurs, les personnes au chômage ont exprimé des préférences en ce qui concerne la future structure d'accueil en cas de changement de statut. Ainsi, il est observé que la plupart des chômeurs ne sont pas exigeant dans le choix de l'entreprise dans laquelle ils peuvent trouver du travail. En effet, ils sont 26,6% à exprimer leur indifférence face au choix de l'entreprise. Ils sont suivis par ceux qui optent pour la création d'une micro-entreprise ou s'installer à leur propre compte (22,4%) et par ceux qui veulent travailler dans l'administration publique (13,8%).

**Tableau 2 : Répartition (%) des chômeurs selon le type d'entreprise dans laquelle ils souhaitent travailler**

Type d'entreprise	Effectif	Pourcentage
Administration publique	10986	13,6
Entreprise publique ou parapublique	6961	8,6
Grande société privée	9836	12,2
Petite ou Moyenne Entreprise	8664	10,7
Micro-entreprise ou à votre propre compte	18427	22,8
Exploitation agricole (plantation champs ferme élevage pêche ...)	1558	1,9
Entreprise associative (coopérative ONG syndicat,etc.)	1297	1,6
Ménage	1620	2,0
Indifférent	21348	26,5
<b>Total</b>	<b>80698</b>	<b>100</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

## V- Caractérisation des personnes en situation de sous-emploi

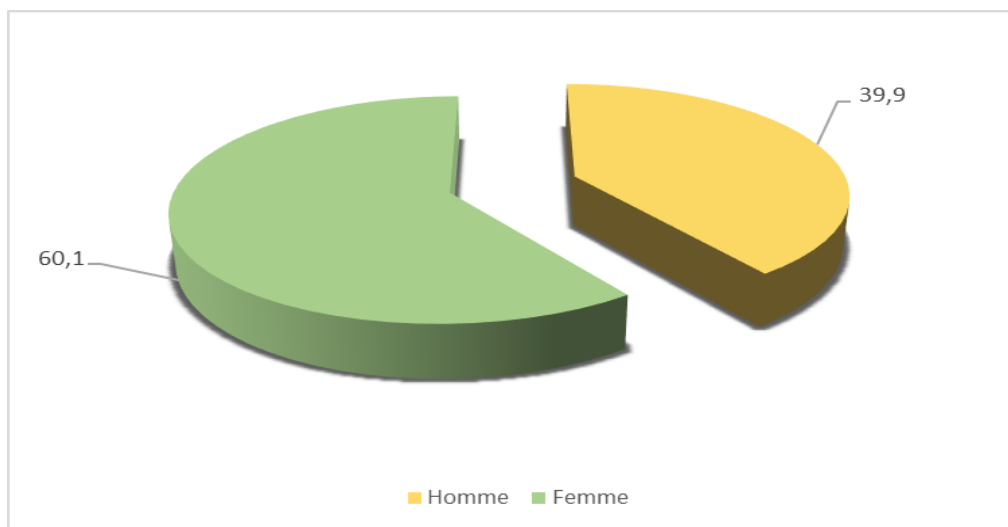
Cette section présente le profil des personnes en situation sous-emploi lié au temps de travail. Ce profil prend en compte leurs caractéristiques socio démographiques, leur stratégie de survie et leur protection sociale.

Il faut rappeler que globalement la proportion des personnes qui vivent cette situation est de 24,9% selon l'enquête QUIBB 2015 et de 12,6% selon l'enquête ERI ESI réalisée en 2017.

### 1- Caractéristiques sociodémographiques des personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail

Selon les résultats de l'enquête ERI ESI de 2017, le phénomène de sous-emploi lié au temps de travail touche beaucoup plus les femmes que les hommes. En effet, sur 288 475 personnes sous-employées, les 3/5 sont des femmes. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les activités généralement exercées par les femmes sont des activités génératrices de revenus (AGR) qui n'occuperaient pas toute la journée de travail. Ainsi, elles auraient encore du temps à faire valoir contre une rémunération.

**Graphique 8 : Répartition des personnes sous employées selon le sexe**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

S'agissant des groupes d'âge, les personnes sous employées les plus touchées sont celles âgées de 36 à 60 ans (46,1%) suivies de celles âgées de 25-35 ans (40,1%). Les jeunes de 15-24 ans ne sont pas tellement touchés (13,0%).

Parmi les hommes sous employés, la proportion des personnes dont l'âge est compris entre 36 et 60 ans est plus élevée que celle de la même tranche chez les femmes sous employées. Par contre, par rapport aux autres tranches, le contraire est observé.

**Tableau 3 : Répartition des personnes sous employées selon les tranches d'âge et le sexe**

Tranche d'age	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
<b>15-24 ans</b>	12 500	10,9	24 911	14,3	37 411	13,0
<b>25-35 ans</b>	43 671	38,1	72 019	41,4	115 690	40,1
<b>36-60 ans</b>	57 770	50,4	75 286	43,3	133 056	46,1
<b>Plus de 60 ans</b>	600	0,5	1 718	1,0	2 318	0,8
<b>Total</b>	114 541	100,0	173 934	100,0	288 475	100,0

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Selon la localisation, le grand Lomé est le plus touché par le phénomène suivi de la région Maritime. En effet, 30,1% des personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail résident dans le grand Lomé et 25,5% dans la région Maritime. Par contre, la plus faible proportion des personnes sous employées est enregistrée dans la région des Savanes (7,2%).

Selon le milieu de résidence, il est remarqué que le milieu rural (55,2%) est plus affecté par le sous-emploi que le milieu urbain (44,8%). L'importance du sous-emploi en zone rurale se justifie par la prédominance des activités agricoles qui sont généralement saisonnières. En milieu urbain, le travail fréquemment rencontré est le travail indépendant exercé dans l'informel.

**Tableau 4: Répartition des personnes sous employées selon leur situation géographique**

Variables	Modalités	Effectifs	Pourcentage
<b>Région de résidence</b>	Maritime	73 507	25,5
	Plateaux	35 074	12,2
	Centrale	27 493	9,5
	Kara	45 030	15,6
	Savanes	20 682	7,2
	Grand Lomé	86 689	30,1
	<b>Total</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>
<b>Milieu de résidence</b>	Urbain	129 254	44,8
	Rural	159 221	55,2
	<b>Total</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Selon la situation matrimoniale, l'analyse des résultats de l'enquête ERI ESI de 2017 montre que le sous-emploi affecte plus les mariés monogames. En effet, la majorité des personnes en situation de sous-emploi sont des mariés monogames (60,3%) contre 16,1% qui sont des célibataires et 15,1% qui sont des mariés polygames.

Selon le sexe, chez les hommes sous employés, 73,6% sont mariés contre 76,5% mariées chez les femmes sous employées.

**Tableau 5 : Répartition des personnes sous employées selon leur situation matrimoniale et le sexe**

Situation matrimoniale	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Célibataire	27 222	23,8	19 168	11,0	46 390	16,1
Marié(e) monogame	72 259	63,1	101 605	58,4	173 864	60,3
Marié(e) polygame	12 063	10,5	31 554	18,1	43 617	15,1
Divorcé (e)	2 757	2,4	9 942	5,7	12 699	4,4
Veuf (veuve)	240	0,2	11 665	6,7	11 905	4,1
<b>Total</b>	<b>114 541</b>	<b>100,0</b>	<b>173 934</b>	<b>100,0</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

D'après la répartition des personnes sous employées selon leur niveau d'instruction, il est observé que les personnes de niveau supérieur (4,6%) sont moins affectées par le phénomène. Par contre, ceux du niveau secondaire sont plus affectés suivis de ceux du niveau primaire (34,3%) et de ceux qui sont sans niveau d'instruction (25,6%). En effet, il est constaté que les personnes moins instruites sont plus enclines à accepter n'importe quel emploi pour pouvoir survivre même si cet emploi ne les occupe pas pleinement. A contrario, ceux du niveau supérieur ont tendance à valoriser leurs compétences en recherchant des emplois qualifiés pouvant les occuper pleinement.

Selon le sexe, parmi les femmes sous employées, celles de niveau primaire (38,8%) ou sans aucun niveau d'instruction (36,9%) sont en proportion plus élevée. Par contre, chez les hommes sous employés, ceux de niveau secondaire représentent plus de la moitié des sous-employés (54,8%) suivis de ceux de niveau primaire (27,5%).

**Tableau 6 : Répartition des personnes sous employées selon leur niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Aucun	9 804	8,6	64 160	36,9	73 964	25,6
Primaire	31 546	27,5	67 543	38,8	99 089	34,3
Secondaire	62 801	54,8	39 495	22,7	102 296	35,5
Supérieur	10 390	9,1	2 736	1,6	13 126	4,6
<b>Total</b>	<b>114 541</b>	<b>100,0</b>	<b>173 934</b>	<b>100,0</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

L'analyse des personnes sous employées selon le lien de parenté avec le chef de ménage montre que 49,0% de ces personnes sont eux-mêmes le chef de ménage et 34,7% sont des conjoints du chef de ménage.

**Tableau 7: Répartition des personnes sous employées selon le lien de parenté avec le chef de ménage**

Lien avec le chef de ménage	Effectifs	Pourcentage
Chef de ménage	141 428	49,0
Conjoint ou conjointe du chef	100 075	34,7
Enfant du chef et/ou du conjoint	24 767	8,6
Père ou mère du CM	1 268	0,4
Autres parentés du CM	18 160	6,3
Autres parentés du conjoint(e)	1 331	0,5
Domestique	359	0,1
Sans lien de parenté	1 087	0,4
<b>Total</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

## 2- Caractéristiques économiques des personnes en situation de sous-emploi

Le sous-emploi lié au temps de travail touche plus le secteur privé informel et dans une moindre mesure le secteur agricole. En effet, il est observé que 79,8% des personnes touchées par le sous-emploi lié au temps sont dans le secteur privé informel. Parmi les femmes concernées par ce type de sous-emploi, 88,7% exercent dans le secteur privé informel et parmi les hommes, 66,2% y travaillent. Dans les exploitations agricoles non formelles, il est enregistré 11,9% des personnes sous employées avec 16,2% chez les hommes et 9,1% chez les femmes.

Par ailleurs, dans les administrations publiques ou dans les entreprises parapubliques, le phénomène du sous-emploi lié au temps de travail touche plus les hommes que les femmes. Dans les administrations publiques, la proportion des hommes concernés est de 12,9% contre 1,4% chez les femmes et dans les entreprises parapubliques, il est observé 3,3% concernés parmi les hommes contre 0,1% parmi les femmes.

**Tableau 8 : Répartition des personnes sous employées selon le secteur institutionnel et le sexe**

Secteur institutionnel	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Administration publique	14 802	12,9	2382	1,4	17184	6,0
Entreprises parapubliques	3 738	3,3	144	0,1	3 882	1,3
Ménage	858	0,7	1 331	0,8	2 189	0,8
Secteur privé formel non agricole	742	0,6	0	0,0	742	0,3
Exploitation agricole non formelle	18 550	16,2	15 776	9,1	34 326	11,9
Secteur privé informel	75 851	66,2	154 301	88,7	230 152	79,8
<b>Total</b>	<b>114 541</b>	<b>100,0</b>	<b>173 934</b>	<b>100,0</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Selon les catégories socio professionnelles, 71,2% des personnes sous employées sont des travailleurs pour compte propre et 8,0% sont des employés/ouvriers qualifiés. Les apprentis ou stagiaires payés (0,7%) et les employeurs (1,6%) sont moins représentés.

**Tableau 9 : Répartition (%) des personnes sous employées selon leur catégorie socio professionnelle**

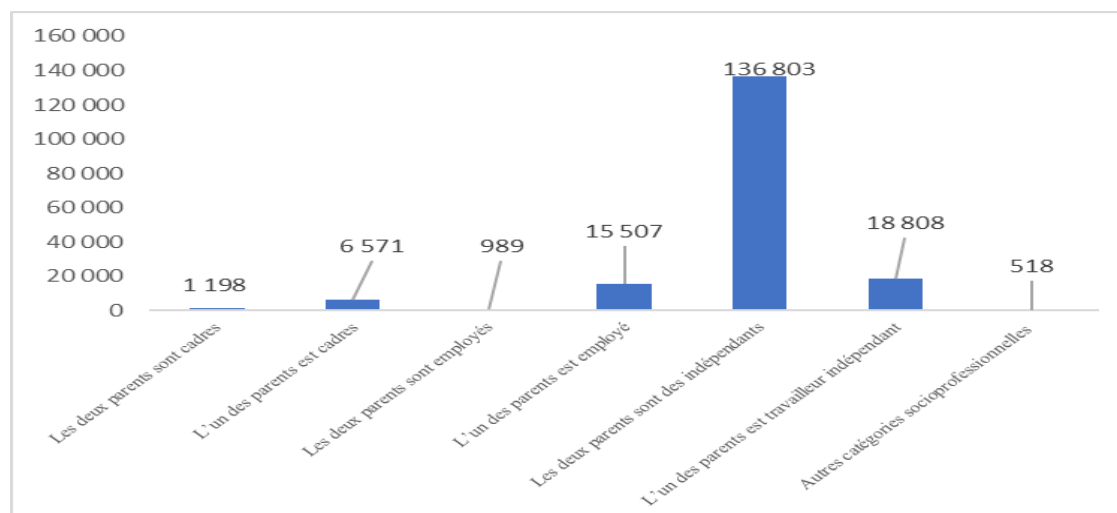
Catégorie socio professionnelle	Masculin	Féminin	Total
Cadre moyen, agent de maîtrise	6,8	0,4	3,0
Employé/ouvrier qualifié	17,8	1,5	8,0
Employé/ouvrier semi qualifié	10,7	5,0	7,2
Manœuvre	8,2	2,5	4,7
Apprenti ou stagiaire payé	1,3	0,2	0,7
Employeur	2,1	1,3	1,6
Travailleur pour compte propre	50,2	85,1	71,2
Aide familial/apprenti	2,9	4,1	3,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

De plus, lorsqu'on analyse la catégorie socioprofessionnelle des parents des personnes touchées par le sous-emploi, il est remarqué que les personnes sous employées dont les deux parents travaillant comme des indépendants sont les plus nombreux (136 803). Elles sont suivies de ceux dont l'un des parents est un travailleur indépendant (18 808) et dont l'un des parents est employé (15 507). Il y a très peu de personnes concernées par le sous-emploi lié au temps dont les deux parents sont des employés (989) ou sont des cadres (1198).

Ces résultats restent cohérents avec d'autres analyses qui ont montré que les relations sociales ainsi que la catégorie socio professionnelle des parents ont un impact sur l'insertion professionnelle des enfants.

**Graphique 9 : Répartition des personnes sous employées selon la catégorie socio professionnelle de leurs parents**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE



### **3- Causes du sous-emploi**

Plusieurs causes peuvent être à la base du sous-emploi lié au temps de travail. Parmi ces causes, il est identifié, entre autres, des facteurs socioéconomiques tels que le chômage, le niveau d'instruction, la dynamique de l'économie et les aspects démographiques.

En effet, les personnes au chômage sur une longue durée sont susceptibles d'accepter un emploi à temps partiel ou un emploi qui ne correspond pas à leur niveau d'études afin de pouvoir satisfaire à leurs besoins.

Relativement au niveau de scolarisation, l'analyse sus menée a révélé que le phénomène de sous-emploi lié au temps de travail touche plus les personnes ayant un bas niveau de scolarisation. En outre, la vulgarisation de la théorie du capital humain avec ses effets vertueux sur la croissance économique a conduit les pays en développement à promouvoir l'éducation entraînant une flambée des diplômés de haut niveau. Or, les offres de postes disponibles ne répondent pas à la demande d'emploi. Cette situation amène des diplômés à accepter des postes à temps partiel ou moins qualifiés avec un temps de travail suffisamment réduit, synonyme de sous-emploi.

Par ailleurs, la diversification de l'économie occasionne l'apparition des emplois de plus en plus qualifiés et la suppression de ceux qui sont moins qualifiés. Ce faisant, les actifs occupés ayant un faible niveau d'éducation peuvent se retrouver en situation de chômage ou de sous-emploi. Dans l'autre sens, avec les mutations technologiques dans les économies, il est clair que la quantité de travail à mettre en œuvre pour la production des biens et services est réparti entre les hommes et les machines occasionnant le sous-emploi lié au temps de travail.

Enfin, la démographie est un facteur prépondérant du sous-emploi. La croissance démographique et l'immigration alimentent l'augmentation de la population active qui peut se retrouver en situation sous-emploi.

### **4- Stratégie de survie des personnes sous employées**

Pour trouver une solution à ce problème de sous-emploi, des stratégies ont été développées par les personnes concernées. Ainsi, 42 981 personnes représentant 14,9% ont déclaré avoir exercé au moins un emploi secondaire au cours des 7 derniers jours contre 84,6% qui n'ont pas exercé ce type d'emploi. Au cours de la collecte, il est observé également des personnes qui disposent d'au moins un emploi secondaire mais qui ne l'ont pas exercé au cours des 7 derniers jours pour diverses raisons. Ils sont 9 454 personnes représentant 3,3% des personnes sous employées.

**Tableau 10 : Répartition des personnes sous employées selon qu'ils exercent ou disposent un emploi secondaire au cours des 7 derniers jours**

Modalités	Exercice d'emploi secondaire (rémunéré)		Bien que vous n'ayez pas exercé d'autres emplois au cours des 7 derniers	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
<b>Oui</b>	42 981	14,9	9 454	3,3
<b>Non</b>	244 109	84,6	234 654	81,3
<b>Non déclaré/ non concerné</b>	1 385	0,5	44 367	15,4
<b>Total</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Parmi ceux qui exercent au moins un emploi secondaire, beaucoup sont ceux qui exercent un seul emploi secondaire. En effet, ils sont 95,4% personnes à disposer d'un seul emploi secondaire contre 3,9% qui travaillent dans deux emplois secondaires et 0,6%, dans 3 emplois secondaires.

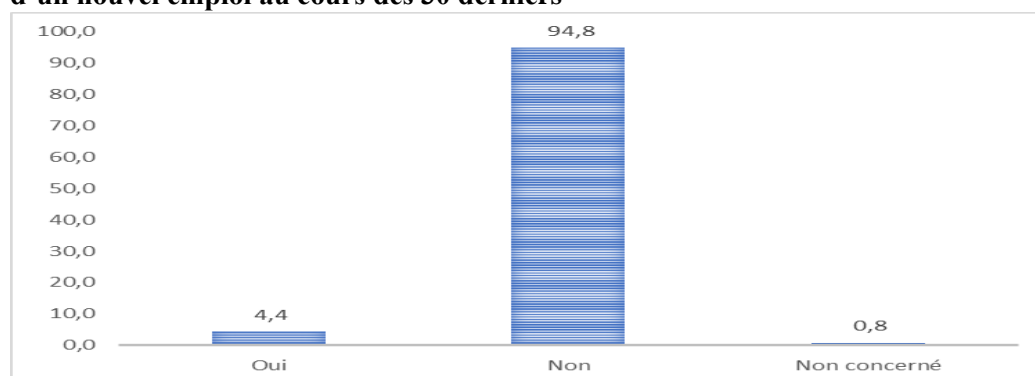
**Tableau 11 : Répartition des personnes sous employées selon le nombre d'emploi secondaire exercé**

Nombre total des emplois secondaires exercé	Effectifs	Pourcentage
1 emploi secondaire	41 019	95,4
2 emplois secondaires	1 689	3,9
3 emplois secondaires	273	0,6
<b>Total</b>	<b>42 981</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

D'autres personnes sous employées préfèrent aller dans un autre emploi, soit pour accroître le revenu (63,0), soit pour trouver un travail plus intéressant (15,2%) ou pour d'autres raisons (Tableau 27 en annexe). Pour ce faire, ils ont fait la recherche d'un nouvel emploi au cours des 30 jours précédant la collecte. Seulement 4,4% ont recherché un nouvel emploi au cours de ces 30 jours.

**Graphique 10: Répartition des personnes sous employées selon qu'ils aient fait une recherche d'un nouvel emploi au cours des 30 derniers**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

## 5- Protection sociale des personnes sous employées

La question de la protection sociale est au cœur de la promotion du travail décent. Ainsi, à la question de savoir si les personnes sous employées interviewées sont affiliées à une organisation d'assurance maladie, seulement 12 292 enquêtés ont répondu par l'affirmatif, représentant 4,3% des personnes sous employées par rapport au temps de travail. Pour celles qui se sont affiliées, la majorité des personnes sous employées ont une prise en charge médicale de l'administration publique (85,2%) contre 6,0% des affiliées qui sont pris en charge par une mutuelle de santé communautaire. Il faut remarquer que certaines personnes bénéficient d'une assurance maladie privée (1,3%).

**Tableau 12: Répartition des personnes sous employées affiliées à une organisation d'assurance maladie selon les types d'affiliation**

Raisons d'affiliation	Effectifs	Pourcentage
Prise en charge médicale de l'administration publique	10 477	85,2
Mutuelle médicale	144	1,2
Mutuelle de santé communautaire	741	6,0
Assurance maladie privée	162	1,3
Autre	767	6,2
<b>Total</b>	<b>12 292</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

En ce qui concerne les raisons de la non affiliation, le manque de moyens (45,0%), le manque d'information ou le fait de n'y avoir jamais pensé (38,0%) et le fait de ne pas trouver l'assurance maladie nécessaire (7,0%) sont les principales raisons évoquées par celles qui ne se sont pas affiliées.

**Tableau 13: Répartition des personnes sous employées affiliées à une organisation d'assurance maladie selon les types d'affiliation**

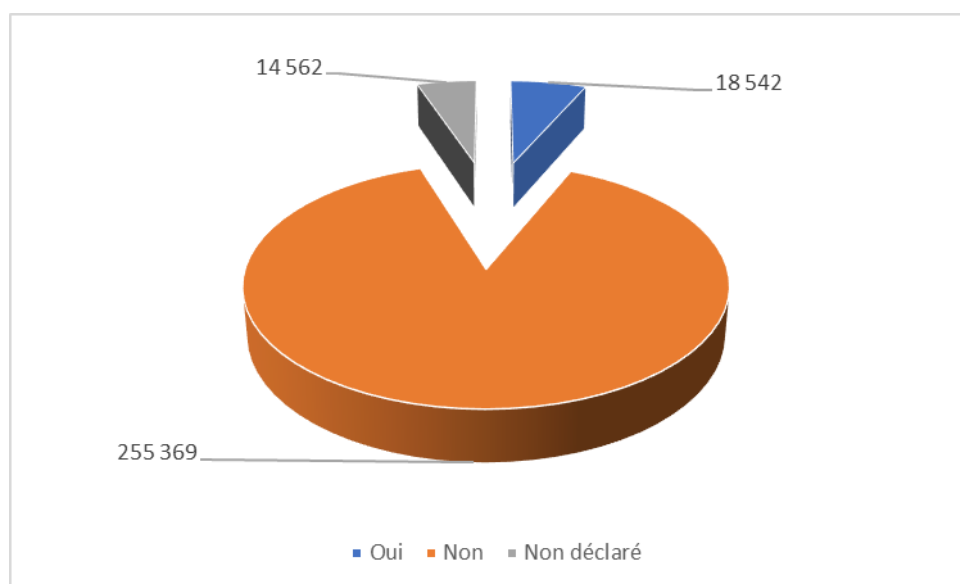
Raison de non affiliation	Effectifs	Pourcentage
Manque de moyen pour achat / cotisation	132 089	45,0
En cours d'adhésion	3 793	1,0
Ce n'est pas nécessaire	21 414	7,0
Je n'y ai jamais pensé ou je ne connais pas	112 061	38,0
Pas de temps pour faire les démarches	3 580	1,0
Autre	976	0,0
Non concerné	14 562	5,0
<b>Total</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

Ces dernières années, la question de l'assurance maladie universelle est récurrente. Beaucoup de personnes n'ont pas encore entendu parler de ce type d'assurance. Pour preuve, sur 288 474 personnes sous employées, seulement 18 542 personnes ont déclaré avoir entendu

parler de l'assurance maladie universelle représentant 6,4% contre 88,5% qui n'en ont jamais entendu parler.

**Graphique 11: Répartition des personnes sous employées selon qu'ils aient entendu parler ou non de l'assurance maladie universelle (AMU)**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

## VI- Caractérisation de la main d'œuvre potentielle

Les données utilisées dans cette partie sont celles de l'enquête ERI-ESI de 2017 qui comporte des détails sur les composantes de la main d'œuvre potentielle. Le concept de main d'œuvre potentielle étant récent, les autres bases de données des années antérieures prévues pour être exploitées dans le cadre de cette étude n'en comportent pas.

Parmi la main d'œuvre sous-utilisée, il est compté des personnes qui manifestent des intérêts pour l'emploi mais, pour une raison ou une autre, n'en font pas la recherche ou ne sont pas disponibles pour l'exercer. Ces personnes constituent la main d'œuvre potentielle. Selon les données de l'enquête ERI-ESI, la main d'œuvre potentielle représente 5,1 % de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) et constitue 7,5% de la force de travail nationale en 2017.

### 1. Caractéristiques sociodémographiques

La main d'œuvre potentielle est composée en grande partie de femmes. Elle est constituée de 61,6% de la population féminine. Elle regroupe, en majorité, des jeunes âgés de 25 à 35 ans (40,1%) suivi de ceux dont l'âge est compris entre 15 et 24 ans (31,1%). Les individus qui la composent sont essentiellement des mariés monogame (48,7%) et des célibataires (33,9%). Ils se retrouvent presque dans les mêmes proportions en milieu rural (51,3%) et en milieu urbain (48,7%).

La quasi-totalité de la main d'œuvre potentielle (95,2%) est constituée de Togolais. Au moins une personne sur trois de la main d'œuvre potentielle (38,7%) réside dans le grand Lomé. Les

autres régions qui regorgent un peu plus de main d'œuvre potentielle sont les régions des Savanes (17,9%) et Maritime (15,8%).

La main d'œuvre potentielle regroupe des personnes ayant un niveau d'éducation généralement peu élevé. La plupart a un niveau d'éducation du cycle secondaire (36,5%) ou primaire (30,5%). Près du quart (24,2%) n'a aucun niveau d'éducation.

**Tableau 14 : Répartition de la main d'œuvre potentielle selon les caractéristiques sociodémographiques**

<b>Caractéristique sociodémographique</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Effectif</b>
<b>Sexe</b>		
Masculin	38,4	73 691
Féminin	61,6	118 239
<b>Tranches d'âge</b>		
15 - 24 ans	31,1	59 668
25 - 35 ans	40,1	76 946
36 - 64 ans	28,8	55 316
<b>Niveau d'instruction</b>		
Aucun	24,2	46 378
Primaire	30,5	58 580
Secondaire	36,5	69 987
Supérieur	8,8	16 985
<b>Milieu de résidence</b>		
Urbain	48,7	93 554
Rural	51,3	98 376
<b>Région de résidence</b>		
Grand Lomé	38,7	74 248
Maritime	15,8	30 243
Plateaux	10,5	20 199
Centrale	9,0	17 206
Kara	8,2	15 706
Savanes	17,9	34 328
<b>Nationalité</b>		

Togo	95,2	182 810
Autres pays	4,8	9 120
<b>Situation matrimoniale</b>		
Célibataire	33,9	65 033
Marié(e) monogame	48,7	93 441
Marié(e) polygame	12,0	23 081
Divorcé (e)	3,0	5 759
Veuf (veuve)	2,4	4 616

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

## 2. Types de main d'œuvre potentielle

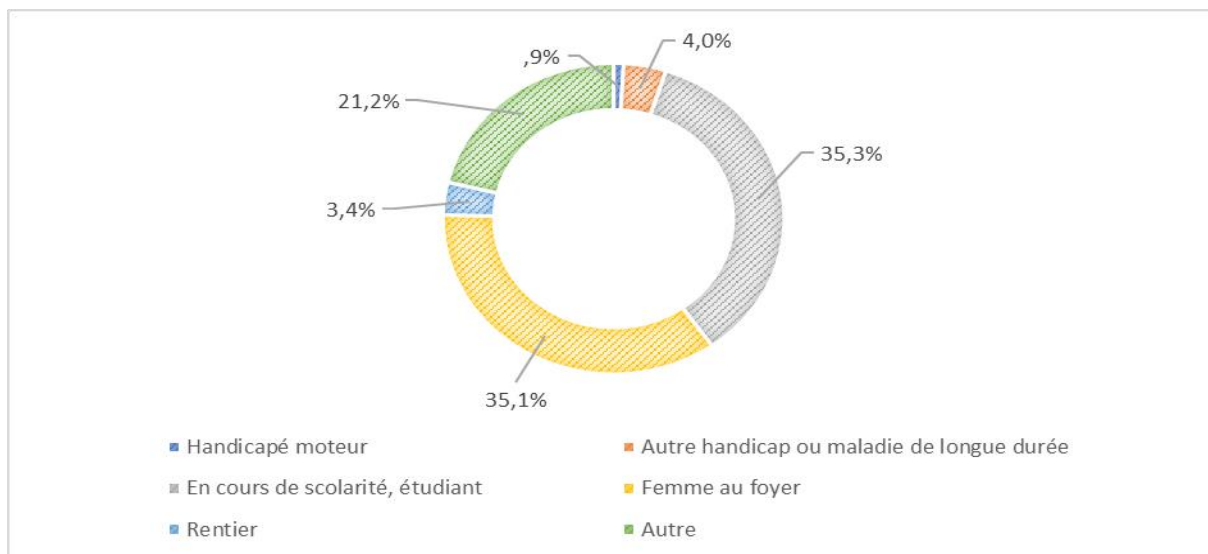
Il est distingué essentiellement deux types de main d'œuvre potentielle : les demandeurs d'emploi non disponibles et les demandeurs potentiels disponibles. Cependant, un intérêt particulier est porté aux demandeurs d'emploi découragés qui constitue un groupe spécifique sur le marché du travail.

### • Demandeurs d'emploi non disponibles

Pour rappel, ils représentent des personnes en âge de travail, qui pendant la période de référence, ont effectué des activités de recherche d'emploi, n'étaient pas disponibles au moment de l'enquête mais le deviendraient dans une courte période ultérieure déterminée en fonction du contexte national. Ces demandeurs d'emploi non disponibles ne constituent que 9,0% de la main d'œuvre potentielle et sont pour la plupart des femmes (65,7%).

Les principales raisons de leur non disponibilité sont la scolarisation en cours (35,3%) et l'engagement familial (35,1%). Cette dernière raison est exprimée exclusivement par les femmes qui doivent s'occuper de leurs enfants et de leur foyer. La première raison principale pourrait être bien illustrée par le comportement de certains étudiants en fin de formation qui viennent s'enregistrer à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) dans l'espoir de trouver un emploi tout en préparant leur examen.

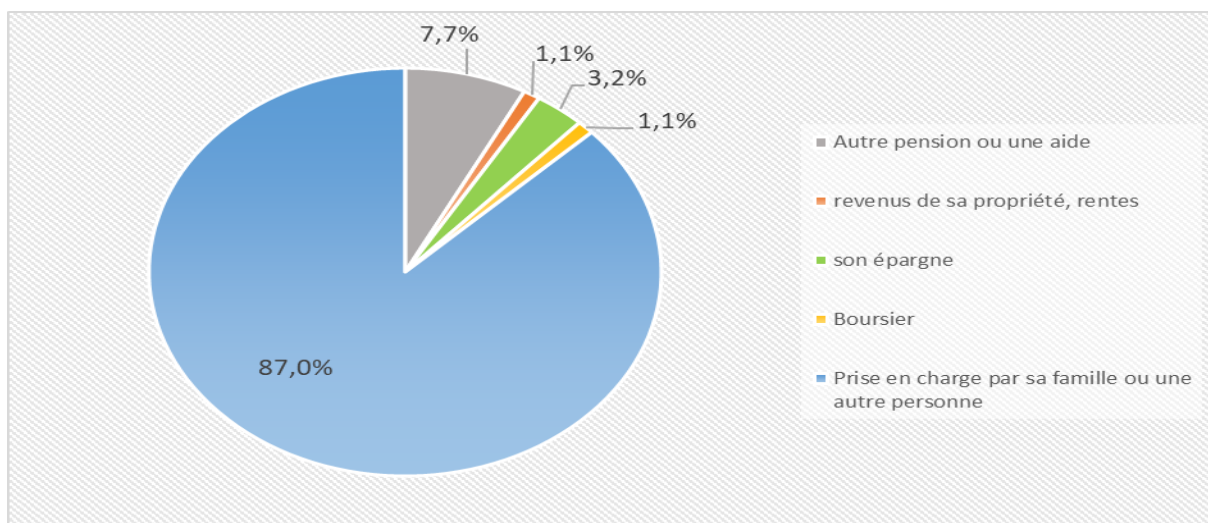
**Graphique 12: Répartition (%) des demandeurs d'emploi non disponibles selon les raisons de non disponibilité**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

En ce qui concerne la stratégie de survie des demandeurs d'emploi non disponibles, il est observé que la majorité d'entre eux est prise en charge par leur famille ou une autre personne (87,0%). Cela se justifie bien par le fait que cette catégorie de main d'œuvre est composée essentiellement de personnes en cours de scolarisation et de femmes au foyer. D'autres parmi eux vivent de pension (7,7%), de l'épargne (3,2%) et très peu du revenu de propriété ou de rente (1,1%) ou bien de bourse d'études (1,1%).

**Graphique 13: Répartition des demandeurs d'emploi non disponibles selon les moyens de survie**



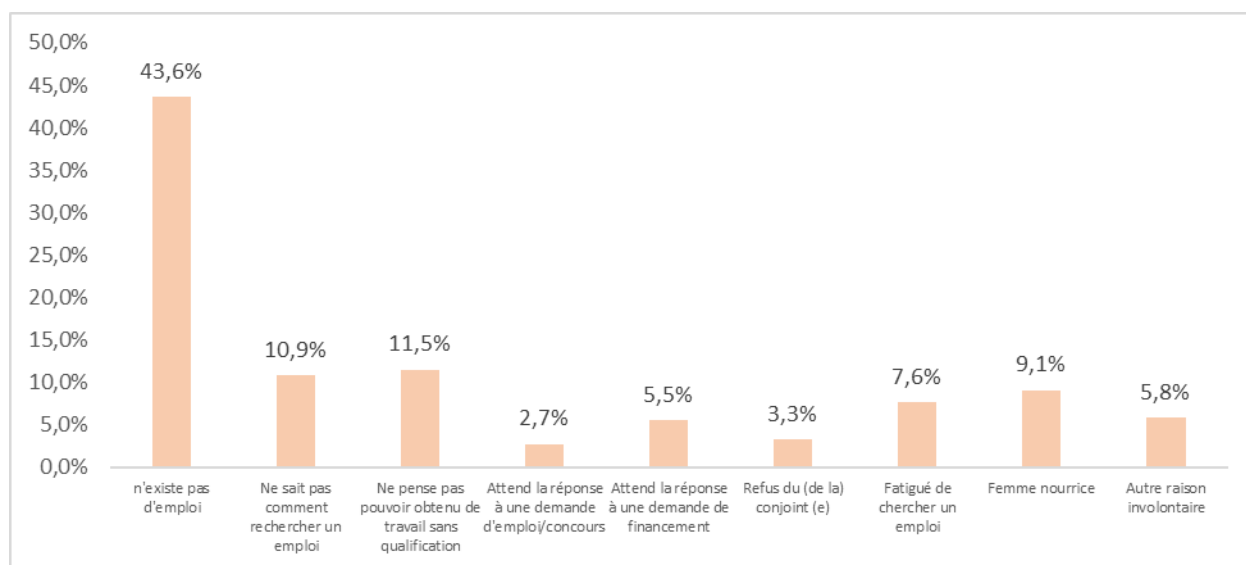
Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

- **Demandeurs potentiels disponibles**

Se rapportant à la définition plus haut, ils sont des personnes en âge de travailler qui, durant la courte période de référence, n'étaient ni en emploi ni au chômage, et qui n'ont pas effectué des démarches de recherche d'emploi mais souhaitent avoir de l'emploi et étaient disponibles au moment de l'enquête. Ils représentent 91,0% de la main d'œuvre potentielle et sont pour la plupart des femmes (61,2%).

Plusieurs raisons peuvent les conduire à ne pas chercher ou à cesser de chercher un emploi. Selon la plupart des demandeurs potentiels disponibles la principale raison pour laquelle ils n'ont pas cherché de l'emploi est qu'ils pensent que l'emploi n'existe pas (43,6%). Ils pourraient adopter souvent cette attitude après avoir cherché plusieurs fois de l'emploi sans succès et/ou se référer à la recherche infructueuse d'emplois d'un proche. D'autres raisons relativement importantes qu'ils évoquent pour ne pas chercher de l'emploi sont le fait de ne pas pouvoir obtenir de travail sans qualification (11,5%) ou le fait de ne pas savoir comment rechercher un emploi (10,9%) ou encore d'être femme nourrice (9,1%).

**Graphique 14: Répartition des demandeurs potentiels disponibles selon la raison de la non recherche d'emploi**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

- **Demandeurs d'emploi découragés**

Ils sont une catégorie de demandeurs potentiels disponibles. Pour rappel, ils sont disponibles pour exercer un emploi mais n'avaient pas fait de recherche d'emploi pour les raisons suivantes : échec antérieur à trouver un poste de travail qui convienne, manque d'expérience, de qualification ou de postes de travail qui correspondent aux compétences de la personne, manque de postes de travail dans la région, le fait d'être considéré comme trop jeune ou trop vieux par les employeurs potentiels.



Dans le cadre de la présente étude, les raisons disponibles dans la base de données de ERI-ESI et prises en compte sont le fait de penser qu'il n'existe pas d'emploi pour eux, le fait de penser ne pouvant pas obtenir de travail sans qualification ou le fait d'être fatigué de chercher du travail. Ils représentent 62,7% des demandeurs potentiels disponibles et 57,1% de la main d'œuvre potentielle. Ils sont constitués d'une proportion légèrement élevée de femmes (52,3%) que d'homme (47,7%). Ils sont pour la plupart âgés de 36 à 64 ans, soit 37,1%, suivis des jeunes de 25 à 35 ans (35,0%). Ils sont en proportion plus élevés en milieu rural (53,7%) qu'en milieu urbain (46,3%) et retrouvent plus dans Lomé commune (37,7%) et dans la région des Savanes (26,3%). Seulement 7,4% d'entre eux ont un niveau d'éducation de l'enseignement supérieur tandis que 58,6% ont un niveau d'éducation maximum de l'enseignement primaire.

**Tableau 15: Répartition des demandeurs d'emploi découragés selon les caractéristiques sociodémographiques**

<b>Caractéristique sociodémographique</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Effectif</b>
<b>Sexe</b>		
Masculin	47,7	52 250
Féminin	52,3	57 284
<b>Tranches d'âge</b>		
15 - 24 ans	27,9	30 562
25 - 35 ans	35,0	38 307
36 - 64 ans	37,1	40 665
<b>Niveau d'instruction</b>		
Aucun	30,6	33 472
Primaire	28,0	30 710
Secondaire	34,0	37 211
Supérieur	7,4	8 141
<b>Milieu de résidence</b>		
Urbain	46,3	50 704
Rural	53,7	58 830
<b>Région de résidence</b>		
Grand Lomé	37,7	41 253
Maritime	13,0	14 222
Plateaux	10,0	10 901

Centrale	9,0	9 879
Kara	4,1	4 496
Savanes	26,3	28 783

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

En résumé, la main d'œuvre potentielle au Togo a essentiellement un niveau d'éducation peu élevé et est composée majoritairement de femmes.

## VII- Analyse économétrique

Une analyse économétrique du phénomène à partir des données de ERI ESI 2017 permet de relever les principaux facteurs qui expliquent le sous-emploi lié à la durée du travail. Pour ce faire, un modèle logistique binomial est retenu par rapport au modèle probit car il est plus facile à mettre en œuvre surtout que les deux modèles donnent des résultats similaires. D'après la revue de littérature, le phénomène du sous-emploi lié au temps de travail est généralement expliqué par les aspects socio démographiques (sexe, âge, milieu de résidence, région, niveau d'instruction), les aspects économiques (catégorie socio professionnelle, secteur institutionnel, secteur d'activité, etc.) et les questions d'adéquation entre la formation et l'emploi. Dans la présente étude, il est retenu pour l'estimation le modèle suivant :

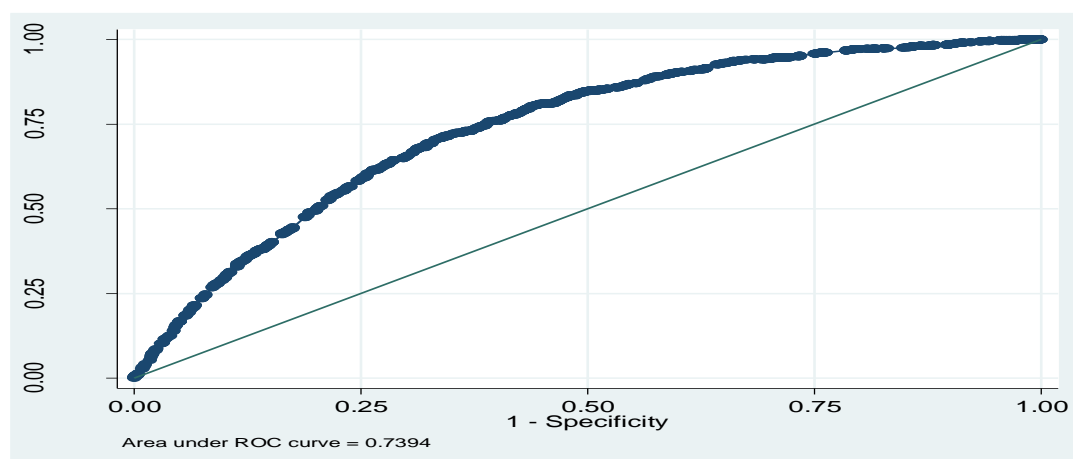
**Sous-emploi lié au temps de travail =  $\beta_0 + \beta_1 \cdot \text{informalité} + \beta_2 \cdot \text{catégorie socioprofessionnelle} + \beta_3 \cdot \text{région} + \beta_4 \cdot \text{handicap} + \beta_5 \cdot \text{secteur institutionnel de l'activité principale} + \beta_6 \cdot \text{sexe} + \beta_7 \cdot \text{niveau d'instruction} + \beta_8 \cdot \text{groupe d'âge} + \beta_9 \cdot \text{adéquation formation emploi} + \beta_9 \cdot \text{milieu} + \varepsilon$**

Le modèle retenu se justifie par sa qualité d'ajustement, sa bonne capacité de classement des individus et son pouvoir discriminant. En effet, le test de Hosmer-Lemeshow, la courbe ROC, la sensibilité et la spécificité sont les éléments d'appréciation de la qualité du modèle.

Le test d'Hosmer-Lemeshow a confirmé l'hypothèse d'un bon ajustement car la probabilité de chi deux calculée (0.1737) est supérieure à 0.05, on accepte l'hypothèse nulle d'un bon ajustement du modèle c'est-à-dire que les proportions observées dans l'échantillon et celles attendues avec le modèle sont les mêmes. Aussi, le taux de bon classement qui est de 88,9% indique la proportion d'individus bien classés.

De plus, la courbe de ROC (Receive Operating Curve) évalue la capacité du modèle à discriminer les individus sous employés de ceux qui ne le sont pas. L'aire en dessous de la courbe (0,7394) étant proche de 1, le pouvoir discriminant du modèle est qualifié de grand et dénote ainsi d'un bon modèle proposé.

**Graphique 15: Courbe ROC présentant le pouvoir discriminant du modèle proposé**



Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

### **Interprétation de l'estimation :**

Les résultats de l'estimation du modèle montre qu'il est globalement significatif (la probabilité de chi deux égal à 0 est inférieure à celle lue 0,05) et que les variables telles que le secteur d'activité de l'individu, la catégorie socio professionnelle, la région, la situation du handicap, le secteur institutionnel de l'activité principale, le sexe, le groupe d'âge, l'adéquation de l'emploi et de la formation et le milieu de résidence ont plus ou moins un impact significatif sur la probabilité d'être en situation de sous-emploi lié au temps de travail.

En effet, le fait d'être en activité dans le secteur informel réduit la probabilité d'être en situation de sous-emploi que le fait de travailler dans le secteur formel dans la mesure où le volume horaire hebdomadaire de travail, généralement excessif, n'est pas règlementé dans le secteur informel.

La probabilité d'être en situation de sous-emploi lié au temps est faible chez un manœuvre comparativement à un cadre moyen. Les chances d'être en situation de sous-emploi sont grandes lorsqu'on réside dans la région Maritime, comparativement aux régions des Plateaux et Savanes. Une personne handicapée a moins de chances d'être en situation de sous emploi qu'une personne non handicapée.

Les résultats montrent également qu'une personne travaillant dans une entreprise parapublique a moins de chance d'être en situation de sous-emploi qu'une personne travaillant dans une administration publique. Il en est de même pour un travailleur d'une exploitation non formelle comparé à un autre de l'administration publique. le secteur institutionnel de l'activité principale.

Les femmes sont susceptibles d'être en sous-emploi lié au temps de travail par rapport aux hommes. Le niveau d'instruction n'a pas d'influence significative sur le phénomène. Par rapport aux jeunes de 15-24 ans, les personnes âgées (61 ans ou plus) sont moins exposées au sous-emploi. Le fait de résider en milieu rural expose plus au phénomène que le fait de résider en milieu urbain.

Par ailleurs, par rapport à l'adéquation entre la formation et l'emploi, les personnes sous qualifiées par rapport au poste occupé sont plus exposées au phénomène comparativement à ceux qui ont un poste en adéquation avec leur formation. Par contre, ceux qui sont surqualifiés par rapport au poste occupé sont moins exposés au phénomène que les personnes qui ont un poste en adéquation avec leur formation.

**Tableau 16 : Tableau de l'estimation des odd ratio**

Sous emploi lié au temps de travail	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
<b>Formalité</b>	<i>Reference</i>	<i>=Formel</i>				
Informel	.5319188	.1549525	-2.17	0.030	.3005267	.9414725
<b>Catégorie socio professionnelle</b>	<i>Reference</i>	<i>=Cadre moyen</i>				
Employé	.9584301	.2510808	-0.16	0.871	.5735488	1.601587
Manoeuvr	.4457329	.1569435	-2.29	0.022	.223545	.88876
Employeur	1.311746	.383072	0.93	0.353	.7400678	2.325027
<b>Régions</b>	<i>Reference</i>	<i>=Maritime</i>				
Plateaux	.4018745	.0589765	-6.21	0.000	.3014211	.5358056
Centrale	.8848042	.1046106	-1.04	0.301	.7017935	1.11554
Kara	1.204366	.1452172	1.54	0.123	.9508767	1.525431
Savane	.6664791	.0841296	-3.21	0.001	.5204027	.8535591
Grand Lomé	.9936782	.1406892	-0.04	0.964	.7528856	1.311483
<b>Situation du handicap</b>	<i>Reference</i>	<i>=Oui</i>				
Non	.6352667	.1020049	-2.83	0.005	.4637442	.8702293
<b>Secteur institutionnel de l'activité principale</b>	<i>Reference</i>	<i>= Administra- tion publique</i>				
EPP	.0357849	.0363946	-3.27	0.001	.0048752	.2626668
Ménage	.5054745	.3457072	-1.00	0.318	.132294	1.931337
Secteur privé formel non agricole	.4580305	.3703617	-0.97	0.334	.0938893	2.234461
Exploitation agricole non formelle	.1370227	.0451473	-6.03	0.000	.0718343	.2613684
Secteur privé informel	.8601716	.2656179	-0.49	0.626	.4696098	1.575553
<b>Sexe</b>	<i>Reference</i>	<i>=Homme</i>				
Femme	1.223696	.1044979	2.36	0.018	1.035106	1.446646
<b>Niveau d'instruction</b>	<i>Reference</i>	<i>=Aucun niveau</i>				
Primaire	1.154935	.1115276	1.49	0.136	.9557854	1.39558
Secondaire	1.180244	.1281294	1.53	0.127	.9540342	1.460091
Supérieur	1.311595	.3874685	0.92	0.359	.7350887	2.340237
<b>Groupe d'âge</b>	<i>Reference</i>	<i>=15-24ans</i>				
25 à 35	1.08321	.131379	0.66	0.510	.8540299	1.37389
36 à 60	1.011446	.1233921	0.09	0.926	.7963421	1.284652
61 et plus	.2919287	.176303	-2.04	0.041	.0893748	.9535394
<b>Adéquation Formation Emploi</b>	<i>Reference</i>	<i>=A leur poste</i>				
Sur-qualifié	.45309	.204737	-1.75	0.080	.186876	1.098539
Sous-qualifié	1.539923	.2322025	2.86	0.004	1.145902	2.069428
<b>Milieu de résidence</b>	<i>Reference</i>	<i>=Urbain</i>				
Rural	1.920809	.1970552	6.36	0.000	1.570941	2.348598
_cons	.1510129	.0512517	-5.57	0.000	.0776475	.2936975

Source : ERI ESI2017, calculs DOE

## **Recommandations**

Pour améliorer la productivité de la main d'œuvre et booster la création de richesses, il est indispensable de :

- Mettre en place des mécanismes de financement innovants permettant aux entreprises surtout aux PME/PMI de lever les fonds pour le développement de leurs activités ;
- Promouvoir l'entrepreneuriat surtout des jeunes et des femmes dans les activités porteuses à travers un renforcement des mécanismes d'accompagnement à l'auto-emploi, une amélioration de l'accès au financement et une réduction des coûts de production ;
- Sensibiliser les travailleurs et les employeurs sur la nécessité de s'affilier à un mécanisme de sécurité sociale, d'assurance maladie et de protection sociale ;
- Mettre en place des mesures incitatives et renforcer les dispositifs d'appui au secteur informel pour favoriser la formalisation des entreprises de ce secteur afin de réduire la précarité de l'emploi et des revenus ;
- Développer des programmes de formation d'insertion et de reconversion professionnelles ;
- Développer les maillons manquants dans les chaînes de valeurs des secteurs jugés porteurs ;
- Développer la formation professionnelle en diversifiant les filières de formations dans les secteurs à forte valeur ajoutée en fonction des potentialités des localités et des besoins des entreprises.

## Conclusion

Cette étude a mis en exergue le fonctionnement du marché du travail au Togo avec en ligne de mire la sous-utilisation de la main d'œuvre. Elle constitue à la fois un complément et un approfondissement des résultats des enquêtes QUIBB et de l'ERI-ESI réalisées respectivement en 2015 et en 2017.

Elle a décrit le comportement des personnes actives sur le marché du travail en analysant leur parcours professionnel en fonction de leurs caractéristiques.

Elle a montré que le manque de possibilités d'emploi a conduit de nombreuses personnes actives en emploi à ne pas utiliser pleinement leurs compétences ou à accepter une rémunération horaire et des horaires de travail inférieurs à ceux qu'elles souhaitent. Bref, de nombreuses personnes actives travaillent moins, gagnent moins, utilisent moins leurs compétences. Pour celles qui sont sans emploi, il y en a qui se résignent, d'autres expriment le désir de travailler mais ne font aucune démarche de recherche d'emploi ou ne sont pas disponibles pour l'exercer.

Les raisons souvent évoquées pour expliquer ces difficultés d'insertion sur le marché du travail restent essentiellement le surdimensionnement du secteur informel, la faible connexion des compétences aux besoins en main d'œuvre des entreprises et la faible dynamique entrepreneuriale.

La sous-utilisation de la main d'œuvre est abordée sous trois dimensions à savoir le chômage, le sous-emploi et la main d'œuvre potentielle. En effet, d'après les résultats, le chômage touche particulièrement les jeunes et affecte plus le grand Lomé et la population active urbaine. Il augmente avec le niveau d'instruction et touche plus les actifs ayant le niveau d'instruction de l'enseignement supérieur. L'analyse des itinéraires professionnels des personnes au chômage a révélé que la plupart d'entre elles sont des primo demandeurs d'emploi qui dépendent d'un parent ou d'un ami pour leur survie. Pour trouver un emploi, les personnes en situation de chômage s'appuient sur les relations ou font des démarches auprès des entreprises privées ou répondent à des candidatures spontanées ou cherchent à s'installer à leur propre compte.

S'agissant du sous-emploi lié au temps de travail, l'étude a trouvé que ce phénomène touche plus les femmes, les personnes âgées de 36 à 60 ans et les mariées monogames. Sur le plan spatial, le grand Lomé reste le plus touché par le phénomène. En se référant à la scolarisation, le sous-emploi lié au temps de travail touche plus les personnes ayant un bas niveau d'éducation. Suivant la catégorie socioprofessionnelle, les travailleurs pour compte propre en sont plus affectés.

Par ailleurs, l'étude a révélé que la main d'œuvre potentielle est composée en grande partie de femmes. Elle regroupe des personnes ayant généralement un bas niveau d'éducation et en majorité les jeunes âgés de 25 à 35 ans. Sur le plan géographique, elle se retrouve plus dans le grand Lomé et en milieu rural.

Enfin, les résultats du modèle économétrique ont montré que le secteur d'activité de l'individu, la catégorie socio professionnelle, la région, la situation du handicap, le secteur institutionnel de l'activité principale, le sexe, le groupe d'âge, l'adéquation de l'emploi et de

la formation et le milieu de résidence ont plus ou moins un impact significatif sur la probabilité d'être en situation de sous-emploi lié au temps de travail.

Sur la base de ces résultats, l'étude recommande, entre autres, la mise en place des mécanismes de financement innovants en faveur des PME/PMI, le développement des chaînes de valeurs, la réduction du poids de l'informel à travers la formalisation progressive des entreprises qui y opèrent, la promotion de l'entrepreneuriat dans les activités porteuses, etc.

## Bibliographie

1. Bureau international du travail. (2013). *Vers le droit au travail : Un guide pour la conception de programmes publics d'emploi novateur. Note d'orientation n° 1 : Analyse du chômage et du sous-emploi*. Première édition, Genève, Suisse.
2. Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale du Togo. (2012). *Enquête sur la transition de l'école vers la vie active*.
3. Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale. (2015). *Rapport d'enquête QUIBB (Questionnaire des indicateurs de base du bien-être)*.
4. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques (2017). *Rapport d'enquête régionale intégrée de l'emploi et le secteur informel*.
5. Ministère du développement à la base, de l'artisanat, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBAJEJ). (2012). *Etude diagnostique de référence sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo*.



## Annexes

**Tableau 17: Taux de chômage des enquêtes QUIBB et ERI ESI selon les caractéristiques sociodémographiques des chômeurs**

Caractéristiques sociodémographiques du chômeur	Taux de chômage		
	QUIBB 2011	QUIBB 2015	ERI ESI 2017
<b>Ensemble</b>	6,5	3,4	3,9
<b>Groupe d'âge</b>			
15-35 ans	8,1	4,0	6,8 <sup>2</sup>
36 ans ou +	3,9	2,5	1,5 <sup>3</sup>
<b>Sexe</b>			
Homme	4,3	4,0	5,0
Femme	9,0	2,7	2,9
<b>Région</b>			
Maritime	8,3	4,6	3,0
Plateaux	3,7	2	0,8
Centrale	5	0,9	1,9
Kara	3,8	2,8	2,5
Savanes	1,5	1,2	3,7
Lomé	10	7,6	8,3
<b>Milieu de résidence</b>			
Urbain	9,7	6,2	6,5
Rural	2,8	1,3	1,9
<b>Niveau d'instruction</b>			
Aucun niveau	1,5	1,6	1,0
Niveau primaire	1,6	1,5	2,2
Niveau secondaire	2,8	4,9	6,3
Niveau supérieur	7,1	12,9	16,8
<b>Situation maritale</b>			
Jamais marié		5,9	14,1
Marié(e) monogame		2,5	2,8
Marié(e) polygame		1,5	0,8
Divorcé(e)/Séparé(e)		3,9	2,8
Veuf/Veuve		2,5	1,5
<b>Lien de parenté</b>			
Chef de ménage		3,1	2,9
Conjoint du Chef de ménage		1,7	1,8
Enfant du Chef de ménage		5,7	13,8
Autres parents		3,7	11,9
Sans lien de parenté		10,1	6,9

Source : QUIBB, 2011, 2015, 2017 et ERI ESI 2017, calculs DOE

<sup>2</sup> 15-34 ans

<sup>3</sup> 35 ans ou plus

**Tableau 18: Répartition des chômeurs lorsqu'ils avaient 15 ans selon la catégorie socio professionnelle du père ou tuteur travailleur**

Catégorie socio professionnelle du père ou tuteur travailleur	Effectif	Pourcentage
Cadre supérieur	1165	1,8
Cadre moyen	5249	8,2
Employé, ouvrier qualifié	12429	19,3
Employé, ouvrier semi-qualifié	3739	5,8
Manoeuvre	2365	3,7
Employeur	291	0,5
Travaille pour propre compte	38076	59,1
Aide familial	703	1,1
Ne sait pas	373	0,6
<b>Total</b>	<b>64392</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 19 : Répartition des chômeurs lorsqu'ils avaient 15 ans selon la catégorie socio professionnelle de la mère ou tutrice travailleuse**

Catégorie socio professionnelle de la mère ou tutrice travailleuse	Effectif	Pourcentage
Cadre moyen	642	1,1
Employé ouvrier qualifié	2228	3,8
Employé ouvrier semi-qualifié	681	1,2
Employeur	471	0,8
Travaille pour propre compte	48298	82,9
Aide familial	5855	10,1
Ne sait pas	82	0,1
<b>Total</b>	<b>58257</b>	<b>100</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 20 : Répartition des chômeurs selon qu'ils soient prêts à s'installer à leur propre compte ou non si la durée de chômage se prolonge**

	Effectif	Pourcentage
Oui	58813	72,9
Non	21885	27,1
<b>Total</b>	<b>80698</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 21 : Répartition des chômeurs ayant sollicité un crédit selon qu'ils l'aient obtenu ou non**

	Effectif	Pourcentage
Oui	865	22,6
Non	2446	63,9
Autres	515	13,5
<b>Total</b>	<b>3826</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 22 : Répartition des chômeurs à la recherche d'un emploi salarié selon la raison de ce choix**

	<b>Effectif</b>	<b>Pourcentage</b>
N'a pas pu se mettre à son compte dans de bonnes conditions	3363	8,3
Espère gagner plus	17764	43,6
Sécurité de l'emploi et du salaire	16803	41,2
Possibilité de promotion	351	0,9
Bénéficiaire de prestations sociales	1683	4,1
Autre	806	2,0
<b>Total</b>	<b>40769</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 23 : Répartition des chômeurs à la recherche d'un emploi indépendant selon la raison de ce choix**

	<b>Effectif</b>	<b>Pourcentage</b>
N'a pas trouvé d'emploi salarié satisfaisant	1600	7,4
Espère gagner plus	7804	36,3
Flexibilité des horaires	936	4,4
Travail plus varié plus intéressant	1140	5,3
Etre son propre chef (Autonome)	9479	44,1
Autres	539	2,5
<b>Total</b>	<b>21498</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 24 : Répartition des personnes sous employés selon leur diplôme le plus élevé obtenu**

<b>Plus haut diplôme obtenu</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Aucun</b>	153 619	53,3
<b>Primaire</b>	77 569	26,9
<b>Secondaire 1er cycle</b>	30 806	10,7
<b>Baccalauréat (général, technique, professionnel)</b>	15 266	5,3
<b>Bac + 2</b>	1 795	0,6
<b>Bac+ 3/4</b>	6 227	2,2
<b>Bac +5 ou plus</b>	1 170	0,4
<b>Non déclaré</b>	2 019	0,7
<b>Total</b>	288 475	100,0

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 25 : Répartition des personnes sous employés selon la nationalité**

Nationalité	Effectifs	Pourcentage
Bénin	2 078	0,7
Burkina Faso	510	0,2
Côte d'Ivoire	788	0,3
Niger	496	0,2
Togo	279 161	96,8
Ghana	4 671	1,6
Nigéria	357	0,1
Congo (Brazzaville)	411	0,1
<b>Total</b>	<b>288 475</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 26 : Répartition des personnes sous employés selon l'existence du handicap et le sexe de l'enquêté**

Existence du handicap	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Non	101 867	88,9	161 228	92,7	263 095	91,2
Oui	12 675	11,1	12 706	7,3	25 381	8,8
<b>Total</b>	<b>114 542</b>	<b>100,0</b>	<b>173 934</b>	<b>100,0</b>	<b>288 476</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 27 : Répartition des sous employés selon les raisons de recherche de nouvel emploi**

Raisons de recherche de nouvel emploi	Effectifs	Pourcentage
Accroître vos revenus	7 934	63,0
Améliorer vos conditions de travail	1 473	11,7
Trouver un emploi correspondant à sa qualification	1 163	9,2
Anticiper sur la fin du contrat de travail en cours	106	0,8
Trouver un travail plus intéressant	1 915	15,2
Non déclaré	2	0,0
<b>Total</b>	<b>12 593</b>	<b>100,0</b>

Source : ERI ESI 2017, calculs DOE

**Tableau 28 Répartition des personnes sous employées selon qu'ils soient membre d'une association ou coopérative ou autre groupement à base communautaire**

<b>Membre d'une association ou coopérative ou autre groupement à base communautaire</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Oui</b>	19 293	6,7
<b>Non</b>	266 911	92,5
<b>Non déclaré</b>	2 270	0,8
<b>Total</b>	288 475	100,0

*Source : ERI ESI 2017, calculs DOE*