

**Appui au Programme de Formation Professionnelle et Emploi des
Jeunes (PROFOPEJ)**

**Secteurs et métiers porteurs, évaluation des besoins en qualification
orientés au secteur privé**

Rapport final

Octobre 2014

Etude réalisée par:

ANPE - Observatoire de l'Emploi

**Kokouvi D. ABBEY, Messan A.NYAVO, Solim LAKIGNAN,
Komi A.SEGLA, Djigbodi AGLOBO**

Avec l'assistance technique de

Dr. Jean-Paul ZOYEM

Table des matières

SIGLES ET ABREVIATIONS	5
AVANT-PROPOS	6
RESUME EXECUTIF	7
INTRODUCTION	9
I. CADRE DE L'ETUDE	10
1. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	10
2. PROCESSUS DE RÉALISATION DE L'ÉTUDE	10
3. CONTEXTES	11
II. IDENTIFICATION DES SECTEURS ET METIERS PORTEURS.....	18
1. DÉFINITION DE SECTEURS ET MÉTIERS PORTEURS.....	18
2. MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES SECTEURS ET MÉTIERS PORTEURS	18
A. COLLECTE DES INFORMATIONS QUALITATIVES : LES OUTILS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS ET DE DISCUSSIONS DE GROUPE	19
B. STRUCTURATION DU FOCUS GROUP DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS	19
C. STRUCTURATION DU FOCUS GROUP DES ORGANISATIONS DES PRESTATAIRES DE FORMATION.....	21
D. LES ATTENTES SPECIFIQUES DU FOCUS GROUP DES JEUNES.....	22
E. MOTIVATIONS DU RECENSEMENT DES SOCIETES PAR SECTEURS D'ACTIVITES	23
3. SECTEURS ET MÉTIERS PORTEURS PAR VILLE	23
A. RECENSEMENT DES ENTREPRISES ARTISANALES	24
B. SECTEURS ET METIERS PORTEUR A TSEVIE	25
C. SECTEURS ET METIERS PORTEURS A KPALIME	28
D. SECTEURS ET METIERS PORTEURS A SOKODE	30
4. UN RÉCAPITULATIF DES SECTEURS ET MÉTIERS PORTEURS DES TROIS VILLES	32
III. BESOINS EN QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET OFFRE LOCALE DE FORMATION.....	39
A. DES EMPLOYEURS D'ENTREPRISES DE PETITES TAILLES AIDES PAR LES APPRENTIS.....	39
B. UNE OFFRE LOCALE DE FORMATION DOMINEE PAR L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE	41
C. DES COMPETENCES PLUS OU MOINS BIEN MAITRISEES SELON LES METIERS	42
D. UNE RECHERCHE DE COMPETENCES LOCALES PAS TOUJOURS SATISFAITE.....	43
E. QUELQUES CARACTERISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE EN ATELIER	49
F. UN MONDE DE TRAVAIL MOINS ACCESSIBLE AUX FEMMES	51
G. LE HANDICAP : UN FREIN A L'ACCES A LA FORMATION	52
H. L'OFFRE LOCALE DE FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE STRUCTUREE	53
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	57

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	59
IV. ANNEXES.....	60
1. ECHANTILLONNAGE DES ENQUÊTES STATISTIQUES	60
2. LISTE DU PERSONNEL DE L'ENQUÊTE	68
3. ANNEXE DES OUTILS DE COLLECTE DES DONNÉES QUALITATIVES.....	70
A. CLASSIFICATION INTERNATIONALE TYPE PAR INDUSTRIE DES BRANCHES D'ACTIVITES ECONOMIQUES (CITI)	70
B. GUIDE ENTRETIEN PERSONNES/INSTITUTIONS CLES	71
C. GUIDE FOCUS GROUP « ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS ».....	72
D. GUIDE FOCUS GROUP « PRESTATAIRES DE FORMATION ».....	74
E. GUIDE FOCUS GROUP « JEUNES »	75
4. ANNEXE DES OUTILS DE COLLECTE DES DONNÉES QUANTITATIVES	76
A. FICHE DE RECENSEMENT DES SOCIETES	76
B. QUESTIONNAIRE EMPLOYEUR	78
C. QUESTIONNAIRE PRESTATAIRE DE FORMATION (ATELIER)	87
D. QUESTIONNAIRE PRESTATAIRE DE FORMATION (CENTRE)	90
E. CHRONOGRAMME D'ACTIVITES.....	98

Liste des tableaux

TABLEAU 1: REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA VILLE ET PAR METIER PRINCIPAL	25
TABLEAU 2: REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'EXPRESSION DE BESOIN D'EMPLOYES ET PAR METIER PRINCIPAL	27
TABLEAU 3 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'EXPRESSION DE BESOIN D'EMPLOYES ET PAR METIER PRINCIPAL.....	30
TABLEAU 4 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'EXPRESSION DE BESOIN D'EMPLOYES ET PAR METIER PRINCIPAL A SOKODE	32
TABLEAU 5: RECAPITULATIF DES SECTEURS PORTEURS	33
TABLEAU 6 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE PRINCIPAL METIER ET PAR LA PROPORTION DES FORMES DANS L'EXERCICE DU METIER APPRIS	34
TABLEAU 7: LISTE DE METIERS PORTEURS PAR ORDRE DE PRIORITE DECREISSANTE.....	38
TABLEAU 8 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE NOMBRE DE PERSONNES Y TRAVAILLANT ET PAR VILLE	39
TABLEAU 9 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE NOMBRE DE PERSONNES Y TRAVAILLANT HORS STAGIAIRE ET APPRENTIS ET PAR VILLE	40
TABLEAU 10: REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'FFECTIF DES APPRENTIS ET PAR METIER PRINCIPAL.....	40
TABLEAU 11 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA MEILLEURE FAÇON D'APPRENDRE CE METIER ET PAR VILLE	41
TABLEAU 12 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'AVIS DES EMPLOYEURS SUR LA MAITRISE DE LA COMPETENCE LA PLUS IMPORTANTE PAR LES TRAVAILLEURS ET PAR METIER PRINCIPAL	43
TABLEAU 13 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'EXPRESSION DE BESOIN D'EMPLOYES ET PAR METIER PRINCIPAL.....	44
TABLEAU 14 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'IDEE DE TROUVER DE BONS CANDIDATS DANS CETTE VILLE EN CAS DE BESOIN ET PAR METIER PRINCIPAL.....	45
TABLEAU 15 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'ENDROIT OU CE METIER EST ENSEIGNE DANS CETTE VILLE ET PAR METIER PRINCIPAL	46
TABLEAU 16 : REPARTITION DES ENTREPRISES PAR RAPPORT A LA PROXIMITE DES CENTRES DE FORMATION OU LE METIER EST BIEN ENSEIGNE ET PAR METIER PRINCIPAL	47
TABLEAU 17 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE LIEU OU SE TROUVE LE PATRON LE PLUS PROCHE QUI PEUT BIEN ENSEIGNER LE METIER ET PAR METIER PRINCIPAL	48
TABLEAU 18 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE MOYEN PAR LEQUEL LA COMPETENCE LA PLUS IMPORTANTE POUR EXERCER CE METIER A ETE ACQUISE ET PAR METIER PRINCIPAL	49
TABLEAU 19 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA DUREE DE L'APPRENTISSAGE ET PAR METIER PRINCIPAL	50
TABLEAU 20 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'FFECTIF DES FEMMES ET PAR METIER PRINCIPAL	52
TABLEAU 21 : REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE DESIR D'ACCEPTER UNE PERSONNE HANDICAPEE POUR QU'ELLE APPRENNE CE METIER ET PAR METIER PRINCIPAL	53
TABLEAU 22: LISTE DES CENTRES DE FORMATIONS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLE PAR VILLE	54
TABLEAU 23: LISTE DES FILIERES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE PAR VILLE	54
TABLEAU 24 : FILIERES DE FORMATION A TSEVIE PAR CENTRE	55
TABLEAU 25 : FILIERES DE FORMATION A KPALIME	56
TABLEAU 26: FILIERES DE FORMATION A SOKODE	57

Sigles et Abréviations

ANPE :	Agence nationale pour l'emploi
BTP :	Bâtiments et travaux publics
CFA :	Certificat de fin d'apprentissage
CFTP :	Centre de formation technique et professionnelle
CITI :	Classification internationale type par industrie des branches d'activités économiques
CRM :	Chambre régionale des métiers
DSRP :	Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi
EA :	Espace d'activités
ETFP :	Enseignement technique et la formation professionnelle
GIPATO :	
GIZ :	Deutsche gesellschaft für internationale zusammenarbeit
GOPA :	
ICAT :	Institut de conseil et d'appui technique
IDH :	Indice de développement humain
IMF :	Institution de Micro-finance
MDBAJEJ :	Ministère du développement à la base, de l'artisanat, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes
METFPI :	Ministère de l'enseignement technique de la formation professionnelle et de l'industrie
ONG :	Organisation non gouvernementale
OTR :	Office togolais des recettes
PANSEA :	Plan d'action national pour le secteur de l'eau et de l'assainissement
PIB :	Produit intérieur brut
ProFoPEJ :	Programme de formation professionnelle et emploi des Jeunes
PSE :	Plan sectoriel de l'éducation
QUIBB :	Questionnaire unifié sur les indicateurs de base du bien-être
RGPH4 :	Recensement général de la population et de l'habitat 4
VIH/Sida :	Virus I..... humain
ZA :	Zone d'activités

Avant-propos

La problématique de l'inadéquation de la formation à l'emploi est considérée comme un des principaux facteurs du niveau élevé du chômage des jeunes au Togo. A cet égard, de plus en plus de voix s'élèvent pour préconiser non seulement une réorientation de la jeunesse vers les formations professionnelles, mais aussi une révision ou actualisation des curricula de formation. En somme, il devient important de revoir l'offre de formation pour l'orienter vers les besoins du marché du travail.

La présente étude sur le recensement et évaluation des besoins en qualification orientés au secteur privé menée dans trois villes pilotes du pays (Tsévié, Kpalimé et Sokodé) dans le cadre de la reprise de la coopération germano-togolaise avec l'appui financier de la GIZ, constitue une approche pour la résolution du problème récurrent du chômage au Togo. En ce sens, elle fait un état des lieux des offres de formations professionnelles disponibles dans chacune de ces villes et analyse les opportunités d'insertion professionnelle des jeunes. Elle recueille également les besoins en compétence du marché local de ces villes.

Cette étude, première du genre dans le pays, est une expérience pilote qui pourrait être répliquée à l'échelle nationale afin d'avoir une vue complète sur les métiers et secteurs porteurs ainsi que les besoins en compétences de l'économie nationale.

Le Directeur Général de l'ANPE

Edmond Comlan AMOUSSOU

Résumé exécutif

Dans le cadre de son appui au Togo, la coopération allemande accorde une importance particulière à la formation professionnelle. Le Projet de Formation Professionnelle et Emploi des Jeunes (ProFoPEJ) mis en place en 2012 s'inscrit dans cette dynamique. En vue de soutenir les formations les plus utiles pour le secteur privé local de chacune des trois villes pilote du PROFOPEJ (Kpalimé, Sokodé et Tsévié) la GIZ a lancé une étude intitulée « Recensement et évaluation de besoins en qualification orientés au secteur privé ». Cette étude cherche à déterminer les secteurs et les métiers qui offrent les meilleures opportunités aux jeunes pour gagner facilement leur vie.

L'étude s'est faite dans le cadre d'une démarche participative impliquant d'abord le comité national de pilotage et les comités locaux de pilotage qui ont préparé la méthodologie de l'étude, ainsi que les outils de collecte des données. Ces travaux préparatoires, tout comme le reste de l'étude, ont bénéficié de l'appui technique des experts internationaux. Il a ainsi été développée et mise en œuvre une démarche d'identification des secteurs et métiers porteurs dans chacune des trois villes (Kpalimé, Sokodé et Tsévié). Cette démarche fait appel à différents types de méthodes de collecte d'informations nécessaires à l'appréciation des besoins en qualification et de l'offre de formation locale. Il a ainsi été organisé des entretiens individuels avec des personnes ressources de chacune des trois villes, des discussions de groupes avec les principaux acteurs de l'emploi et de la formation, des enquêtes statistiques auprès des employeurs et des prestataires de formation (patrons d'ateliers d'apprentissage et responsables des centres de formation technique et professionnelle) et enfin un recensement des entreprises artisanales urbaines. Ces informations ont été complétées par une revue documentaire qui n'est malheureusement pas très riche du fait de manque d'informations sur les villes étudiées. Les quelques informations disponibles sur l'économie locale sont de niveau régional ou préfectoral.

L'analyse des informations ainsi collectées a permis d'une part d'identifier les secteurs et métiers porteurs pour chaque ville et d'autre part d'analyser les besoins de compétences et l'offre locale de formation.

L'identification des secteurs porteurs a fait appel aussi bien à des données qualitatives que quantitatives. Les données qualitatives traduisent les opinions exprimées par les participants aux focus groups et par les personnes ressources dans le cadre des entretiens individuels. En impliquant ainsi les acteurs locaux, cette approche garantit l'appropriation future des projets par les acteurs locaux. Les secteurs porteurs identifiés sont : l'agriculture, l'agro-alimentaire, le bâtiment et travaux publics, le commerce, l'artisanat d'art et traditionnel pour les trois villes, le transport pour Tsévié et Sokodé, et le tourisme pour Kpalimé.

Les métiers porteurs ont été identifiés selon la même approche. Ils ont ensuite été classés en vue d'établir des priorités qui peuvent être faites dans le cadre du programme ProFoPEJ. Les principaux métiers porteurs identiques pour les trois villes sont : les métiers de la mécanique, de la transformation agro-alimentaires, de BTP, de l'artisanat d'art et traditionnel, de la restauration, de l'agriculture.

Au-delà des métiers porteurs l'étude a permis d'identifier des compétences complémentaires (marketing, gestion et qualité de service) nécessaires au jeune professionnel quelque soit son métier. L'importance de ces compétences est justifiée par la prédominance de l'auto-emploi dans ces villes. Dans ce contexte le professionnel est à la fois producteur, gestionnaire et vendeur.

L'analyse a également permis de mettre en évidence quelques caractéristiques du marché du travail et du système de formation dans les trois villes :

- Les entreprises sont généralement de petite taille et s'appuient davantage sur des apprentis que sur les travailleurs confirmés ;
- L'offre locale de formation est dominée par l'apprentissage en entreprise au détriment des centres de formation, mais les patrons d'ateliers sont très favorables à une formation duale pour leurs apprentis ;
- Le niveau de maîtrise des compétences professionnelles est très variable selon les métiers, ce qui complique parfois la recherche des compétences locales ;
- Le commerce est l'activité économique dominante en ville (en termes de nombre de sociétés), mais reste peu ouvert à l'apprentissage ;
- Le milieu du travail est discriminant au détriment des femmes et des personnes handicapées.

Introduction

Le Togo comme nombre de pays africains fait face à un chômage de masse des jeunes depuis plusieurs années. Parmi les facteurs qui expliquent ce chômage on peut dénombrer la faible capacité de création d'emplois de l'économie locale, mais aussi l'absence des compétences recherchées par les entreprises. Si la faible création d'emplois peut s'expliquer par une faible valorisation du potentiel économique local, l'absence des compétences trouve son origine dans un faible développement des formations professionnelles, et parfois dans l'inadéquation de ces formations aux besoins de l'entreprise. Dans ce contexte la recherche de solutions au chômage des jeunes au Togo privilégie un développement de la formation professionnelle dans les métiers qui répondent aux besoins de l'économie locale. Le ProFoPEJ mis en place en 2012 dans le cadre de la coopération germano-togolaise s'inscrit dans cette dynamique en mettant l'accent sur le développement des curricula de formations adaptés aux contextes locaux. A cet effet, la présente étude sur les secteurs et métiers porteurs constitue un outil de référence pour le projet qui doit y retrouver les informations nécessaires pour cibler les formations les plus pertinentes pour le secteur privé local de chacune des trois villes pilote (Kpalimé, Sokodé et Tsévié). L'étude cherche à déterminer les secteurs et les métiers qui offrent les meilleures opportunités aux jeunes pour gagner facilement leur vie dans ces villes. Le rapport de cette étude est structuré en quatre parties. Dans la première partie nous présentons le cadre de l'étude. La deuxième partie propose et met en œuvre une démarche d'identification des secteurs et métiers porteurs. Les besoins en qualification professionnelle, ainsi que l'offre locale de formations, sont évalués dans la troisième partie. La quatrième partie tire les conclusions des analyses et fait des recommandations.

I. Cadre de l'étude

Dans le cadre de la coopération entre l'Allemagne et le Togo, la GIZ a mis en place le programme de Formation Professionnelle et Emploi des Jeunes (ProFoPEJ, 11/2012 – 10/2014) géré en sous-traitance par le cabinet d'assistance technique GOPA (15/01/2014 – 14/10/2014). Ce programme est coordonné par le ministère en charge de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPI), avec l'appui du Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes (MDBAJEJ).

Le programme a pour objectif la qualité des approches prioritaires dans la formation professionnelle formelle et non formelle et la promotion de l'emploi des jeunes, des femmes et des hommes.

Réalisée dans le cadre de ce programme, la présente étude cible trois villes pilotes (Kpalimé, Sokoé, Tsévié) situées dans la zone d'intervention de la GIZ.

1. Objectifs de l'étude

L'objectif général de l'étude est d'identifier les secteurs et les métiers porteurs dans les trois villes afin de fournir aux institutions partenaires en charge de la formation professionnelle et de l'emploi des jeunes, les informations nécessaires pour d'une part, mieux orienter les jeunes et d'autre part, développer/actualiser des curricula de formation adaptés aux besoins du marché de travail.

Il s'agit spécifiquement au niveau de chaque ville de :

- Faire un état des lieux des offres de formations professionnelles disponibles dans le milieu et analyser les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes formés dans les différentes filières;
- Identifier les secteurs et métiers porteurs pertinents en tenant compte des besoins du marché local et en appréciant pour chaque métier les potentialités, les contraintes et l'engagement des jeunes ;
- Analyser les besoins en qualification pour chaque métier porteur identifié.

2. Processus de réalisation de l'étude

L'étude a commencé par un séminaire de deux semaines à Kpalimé (2-13 décembre 2013). Ce séminaire a regroupé vingt-sept (27) participants venant des trois villes concernées par l'étude (membres des comités de pilotage locaux) et de Lomé. Les participants de Lomé sont venus des institutions suivantes : Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes (MDBAJEJ), Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Chambre de Commerce et Chambre de Métiers, Centres de formation, Organisations Non-Gouvernementales

A l'issue de ce séminaire, onze outils différents de collecte des données avaient été élaborés. Au vu du nombre et de la diversité des outils de collecte des données, il s'est avéré nécessaire de recadrer l'étude pour tenir compte du temps disponible pour la réaliser. Il a ainsi été écarté des enquêtes

lourdes qui relevaient d'étude de marché. Malgré l'intérêt de ces enquêtes, on ne pouvait les envisager que pour une étude à plus long terme.

Ce recadrage de l'étude a été discuté et validé par les membres des comités locaux de pilotage et du comité national de pilotage réunis en atelier de formation à Notsé du 29 juillet au 01 août 2014. Finalement, l'étude s'est focalisée sur les outils dont la mise en œuvre peut se faire dans un temps limité (voir annexe 4) :

- Guide d'entretien avec les personnes ressources (commune, ONG, etc) ;
- Guide d'animation du focus group des organisations d'employeurs ;
- Guide d'animation du focus group des prestataires de formation ;
- Guide d'animation du focus group des jeunes peu diplômés (moins du bac) ;
- Guide d'animation de focus group des jeunes diplômés (bac et plus) ;
- Questionnaire d'enquête statistique auprès des employeurs ;
- Questionnaire d'enquête statistique auprès des prestataires de formation ;
- Recensement des entreprises par métier.

Ces outils ont été profondément revus par le consultant international à la suite de l'atelier avant d'être remis aux comités locaux pour la collecte. Les participants ont été formés à la méthodologie de collecte des informations au moyen de ces outils et des référentielles d'activités et de métiers que sont respectivement la Classification internationale type, par industrie (CITI révision 4) et le répertoire des métiers artisanaux au Togo (version 2013).

Les informations ainsi recueillies sont analysées par le consultant en collaboration avec les membres de l'observatoire de l'emploi de l'ANPE. Les résultats des analyses sont contenus dans le présent rapport dont la répartition de la rédaction s'est faite entre le consultant international et les membres de l'observatoire. Une version préliminaire du rapport a été examinée par une équipe interministérielle lors d'une retraite de cinq jours (du 22-26 septembre 2014) à Kpalimé. A l'issue de la retraite, la version revue du rapport a été amendée à la réunion du comité national de pilotage le jeudi 09 octobre 2014 puis validée en atelier national le 17 octobre 2014.

3. Contextes

3.1 Contexte national

a. Conditions naturelles et situation démographique

Le Togo est un pays de l'Afrique Occidentale qui couvre une superficie de 56 600 km² et est limité par le Bénin à l'Est, le Ghana à l'Ouest et le Burkina-Faso au Nord. Le pays compte cinq (5) régions économiques et jouit d'un climat intertropical qui varie de sa partie méridionale avec un climat tropical guinéen à sa partie septentrionale avec un climat tropical soudanien. La population togolaise est évaluée à 6 191 155 habitants en 2010 et est composée de 51,4% de femmes. Cette population est majoritairement rurale avec 62% d'habitants. Elle est caractérisée

par un taux élevé de croissance démographique et une forte proportion de jeunes et enfants avec 75% qui ont moins de 35 ans et plus de 35% qui ont un âge compris entre 15 et 35 ans.

De par la diversité de ses ressources naturelles, l'environnement du Togo offre de grandes opportunités d'emploi. L'exploitation du bois et la production/commercialisation de produits forestiers tels que le miel, les plantes médicinales, les champignons et l'amande de karité occupent une frange importante de la population. Cependant, l'environnement au Togo est soumis à une forte pression traduite par un déboisement très rapide estimé à 15 000 hectares par an pendant que le littoral subit l'érosion côtière et est exposé aux rejets des déchets humains et industriels. L'état actuel de l'environnement constitue pour le pays, un risque de vulnérabilité accrue aux chocs liés aux changements climatiques. Déjà en 2011, la sécheresse, l'irrégularité des pluies et les inondations ont été identifiées comme principaux chocs ayant affecté la production agricole au niveau national.

b. Situation économique

Après une période d'instabilité économique, le Togo s'est engagé dans la voie de la croissance économique soutenue depuis 2007. Le Produit intérieur brut (PIB) a ainsi régulièrement progressé passant de 2,3% en 2007 pour atteindre 5,9% en 2012. Le niveau du taux de croissance du PIB en 2012 est essentiellement attribué à l'accroissement des activités du secteur primaire (6,4%) et du secteur secondaire (13,2%). L'économie du Togo est structurellement dépendante de l'agriculture qui devrait contribuer à près de 47,7% du PIB en 2013 malgré l'exploitation de 45% seulement des 3,4 millions d'hectares de terres cultivables.

Le taux d'investissement représenterait 24,4% du PIB en 2013 du fait de l'augmentation de l'investissement privé qui pourrait atteindre 16,9% du PIB la même année contre un niveau de 15,2% en 2012. L'investissement public baisserait de 8,9% du PIB en 2012 à 7,5% en 2013. La hausse des recettes fiscales et dons entre 2012 et 2013, passant de 21,2% à 22,9% du PIB n'a pas permis d'augmenter le taux de pression fiscale qui a plutôt diminué, passant de 16,5% en 2012 à 16,3% en 2013, mais a contribué à améliorer le déficit du solde global de 5,8% en 2012 à 4,6% du PIB en 2013. L'inflation a quant à elle baissé de 0,8 point entre 2012 (2,6%) et 2013 (1,8%) en raison de la diminution des prix des produits alimentaires.

La mise en place du guichet unique en 2013 a permis de réduire significativement la durée nécessaire de création d'entreprise qui est passée de 84 jours en 2010 à 19 jours en 2013. Mais, le climat des affaires reste pénalisé par certaines contraintes. Le nombre de jours pour transférer une propriété est fixé à 295, contre 65 jours en moyenne pour l'Afrique subsaharienne et le code foncier et d'accès à la terre remonte à 1906. Les entreprises privées sont soumises aux paiements d'impôts qui représentent environ 49% du profit commercial et il faut environ 270 heures pour réaliser les formalités de paiement d'impôt. Toutefois, la révision en cours du code foncier togolais et l'opérationnalisation en février 2014 de l'Office togolais des recettes (OTR) devraient offrir des services de meilleure qualité au secteur privé et assainir davantage l'environnement des affaires au Togo.

Le secteur financier connaît un essor. Le ratio crédits au secteur non gouvernemental/PIB est passé de 28,5% en 2011 à 32,1% en 2013. A fin 2012, le pays comptait 92 institutions de micro-finance (IMF) pour 1,9 million de bénéficiaires directs, dont près de 20% de

micro/petites entreprises. Les prêts octroyés par les IMF représentent 28,7% du total des prêts bancaires et leurs dépôts en représentent près de 10,4%. Malgré le développement du système financier togolais, les facilités d'obtention de crédits restent à améliorer, le Doing business de 2014 déclassant le Togo en la matière, au 130^{ème} rang contre 126^{ème} rang, un an plus tôt.

c. Situation sociale

Le Togo a connu une amélioration de son indice de développement humain (IDH) de 0,470 en 2012 à 0,473 en 2013 mais a régressé de sept places en un an passant du 159^{ème} au 166^{ème} rang sur 186 pays. La pauvreté touche près de 58,7% de la population togolaise en 2011 avec plus de 73,4% de pauvres dans les milieux ruraux. Les inégalités persistent avec l'extrême pauvreté qui se situe à 30,4% en 2011 et l'indice de Gini¹ à 0,393.

En matière d'accès à l'eau potable, plus de la moitié (56,1%) des ménages dans le pays bénéficient d'un accès à l'eau potable en 2011. Mais, les zones rurales sont moins dotées de sources d'eau potable (39,9% des ménages) que les zones urbaines (76,7%). S'agissant de l'assainissement, l'usage de la nature comme lieu d'évacuation des déchets est encore fréquent avec 47,2% des ménages en 2011 qui jettent leurs ordures dans la nature et près de 71% des ménages qui y évacuent directement les eaux usées.

Le secteur de santé au Togo est confronté d'une part à l'insuffisance de ressources et d'autre part à la faible qualité du service offert. En 2011, il y a un médecin pour 10 000 habitants et plus de 14% de personnes qui ont sollicité un service de santé n'ont pas été satisfaites du service. Cette situation du secteur a pour conséquences, des taux élevés de morbidité (20,6%), de mortalité infanto-juvénile (124 pour mille en 2010) et de mortalité maternelle (300 pour mille). Le taux de prévalence au VIH/Sida (population de 15-49 ans) est estimé à 3,2% en 2009.

Le Togo a fait des efforts dans le secteur de l'éducation ces dernières années surtout en ce qui concerne l'enseignement primaire où le taux net de scolarisation s'est établi à 86,5% pour l'année scolaire 2012/2013. Mais le secteur de l'éducation fait également face aux problèmes de qualité. Près de quatre élèves sur dix du cours primaire ont déclaré ne pas être satisfaits des services de leur cycle en 2011 et sept élèves sur dix de l'enseignement secondaire ne l'étaient pas non plus. En conséquence, le taux d'achèvement reste faible (77,7%) et beaucoup plus bas pour les jeunes filles (72,1%) au niveau de l'enseignement primaire². Ce taux baisse sensiblement au premier cycle (moins de 40%) et au second cycle (moins de 20%) du secondaire.

Le système éducatif togolais cache un problème structurel de développement de capital humain dans la mesure où près de 85% des demandeurs d'emploi sont sans qualification professionnelle. L'effectif de l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) ne représentait que 6% des effectifs de l'enseignement secondaire en 2011.

Le secteur de l'emploi au Togo est caractérisé par des taux cumulés de chômage et de sous-emploi élevés qui se situent respectivement à 6,5% et 24,23%. Cette situation touche particulièrement les jeunes avec 8,3% âgés de 15 à 35 ans en situation de chômage et 22,17%

¹ Indice de Gini lié à l'inégalité de revenu

² Données de l'année scolaire 2012/13

en situation de sous-emploi. Le taux de chômage est beaucoup moins important en milieu rural (3,4%) qu'en milieu urbain (11,5%). Selon l'enquête QUIBB³ 2011, près de trois togolais sur quatre exercent leur métier en qualité d'indépendants et un togolais sur dix travaille en tant que temporaire ou saisonnier. Le secteur primaire est le plus grand employeur des togolais avec la branche « Agriculture / Chasse / Pêche » qui occupe 40,4% des personnes actives suivie de la branche «commerce» représentant 22,1% des travailleurs et la «fabrication» 14%.

En matière de protection sociale, seuls les employés des secteurs public et privé formel bénéficient d'une protection sociale et d'une assurance maladie. Près de 96% de la population est donc exclu de ce système.

3.2 Contexte local

a. La ville de Sokodé et la région Centrale

La ville de Sokodé

La commune de Sokodé couvre une superficie de 210 km² sur laquelle vit une population urbaine évaluée à 95 070 habitants dont 47 924 femmes (50,4%). Principale ville de la région et deuxième ville du Togo en termes de population selon le RGPH4, Sokodé est à la fois le chef-lieu de la région centrale et de la préfecture de Tchaoudjo. Elle se situe à 346 km au Nord de Lomé. La ville est relativement bien arrosée avec une pluviométrie qui varie de 1 200 à 1 500 mm d'eau par an et traversée par deux rivières (Kpondjo et Kpandi).

Le taux net de scolarisation primaire dans la ville de Sokodé est de 86,6% et celui du secondaire est de 62,7% en 2011. En dehors des activités du secteur public, les activités économiques y sont dominées par le commerce. En effet, Sokodé a toujours été un carrefour commercial depuis la période précoloniale où les produits artisanaux et agricoles ont toujours attiré les commerçants. La ville est desservie par la route nationale N°1 et les axes Sokodé-Tchamba et Sokodé-Bassar favorisent davantage les échanges. Outre le commerce, les activités agricoles et artisanales occupent la population.

La région Centrale

La région Centrale est l'une des 5 régions économiques du Togo. Elle est limitée au Nord par la région de la Kara, au Sud par celle des Plateaux. Elle est constituée de 4 préfectures que sont, Tchamba, Sotouboua, Blitta et Tchaoudjo. Cette région dont le sol est à 80% arable couvre une surface de 13 300 Km² soit 24% de la superficie du Togo et a un relief accidenté divisé entre les plaines à l'Est et les plateaux à l'Ouest. Le système hydrique dans la région est drainé par le bassin du Mono qui en constitue une potentialité en terme d'irrigation. Elle jouit d'un climat tropical soudanien avec une saison pluvieuse qui court du mois d'avril au mois d'octobre et une saison sèche allant du mois de novembre à mars.

D'après les résultats du RGPH4, la région centrale compte 617 871 âmes dont 369 428 femmes (59,8%). Le taux d'alphabétisation se situe à 57,8% et 44,2% de la population ont un

³ Questionnaire unifié sur les indicateurs de base du bien-être

niveau d'instruction primaire. Le taux de morbidité y est de 20,2%. Les taux de chômage et de sous emploi sont respectivement de 5% et de 22,9% pour la région. Cette région est riche surtout en agriculture vivrière avec plus de 75% des superficies emblavées et près de 40% de la population employée. Elle est également spécialisée dans la production de la noix d'anacarde. Par ailleurs, la situation stratégique de la ville de Sokodé (carrefour commercial) fait de cette région un pôle de développement du commerce. Elle dispose également des acquis tels que l'existence d'unités de transformation du karité et de l'anacardier.

b. La ville de Kpalimé et la région des Plateaux

La ville de Kpalimé

La ville de Kpalimé est située à 6° 54'36'' Latitude Nord et 0°37'40,8'' Longitude Est. Elle est à 120 km au Nord-Ouest de Lomé et est considérée comme l'une des villes les plus attractives du Togo de part ses atouts touristiques. Elle est le chef-lieu de la préfecture de Kloto. Kpalimé compte 75 084 hbts avec 51,7% de femmes. L'artisanat constitue la principale activité économique de la ville. L'accessibilité aux marchés de la ville se fait par l'existence des routes dont la route nationale N°3 et des pistes rurales.

La région des Plateaux

La région des Plateaux, comme son nom l'indique est une région constituée majoritairement de reliefs assez variés (plateaux, montagnes et collines). Elle est la deuxième région lorsqu'on progresse du sud vers le nord et la plus vaste (30% du territoire national). Elle compte douze (12) préfectures que sont Agou, Akébou, Amou, Anié, Danyi, Est-Mono, Haho, Kpélé, Kloto, Moyen-Mono, Ogou et Wawa. Cette région bénéficie d'un climat tropical guinéen (deux saisons pluvieuses et deux saisons sèches) avec une bonne pluviométrie régulièrement répartie (plus de six mois de pluie par an) et de sols assez fertiles au niveau des collines et des piémonts. Elle est arrosée par le fleuve Mono et ses affluents (Anié, Amou,...). Elle dispose également des sites touristiques naturels tels que les cascades, les monts et les plateaux.

Par ailleurs, la région des plateaux compte 1 375 165 habitants soit 22,2% de la population du Togo. Les femmes représentent 50,7%, les jeunes de 15 à 24 ans font 17,6% et ceux de 15 à 39 ans, 37,1%. Seulement 37,7% des ménages ont accès à l'eau potable et 59% des ménages utilisent la nature comme lieu d'aisance. En 2011, plus de six personnes sur dix dans la région sont pauvres. L'extrême pauvreté touche 33% des habitants de cette région qui contribue pour 25,8% à la pauvreté nationale. L'indice de Gini calculé en 2006 (0,335) et en 2011 (0,354) pour la région révèle qu'il existe toujours une inégalité avérée au sein de la population.

La proportion des personnes ayant un niveau d'instruction du supérieur est de 0,9%, celle ayant un niveau du primaire est de 46,5% et celles qui n'ont aucun niveau représentent 28,3%. Le taux d'alphabétisation est de 55,3% dans la région. Le taux de morbidité (17,7%) est en-dessous de la moyenne nationale (20,2%) dans cette région. Environ huit actifs sur dix sont en âge de travailler. Le taux de chômage y est de 3,7% et le taux de sous-emploi de 29,0%. Grâce à ses atouts naturels, l'agriculture, l'artisanat et le tourisme constituent les principales activités économiques de la région. Les principales cultures de rente y sont le café, le cacao et le coton. La région présente également un grand palmarès de cultures vivrières que sont les céréales, les

tubercules, les légumineuses, les fruits et les cultures maraîchères. Cette région est marquée par une implantation d'infrastructures routières insuffisantes et irrégulièrement entretenues.

c. La ville de Tsévié et la région Maritime

La ville de Tsévié

La ville de Tsévié est à la fois le chef-lieu de la préfecture de Zio et de la Région Maritime. Elle est située à 6° 26' 00'' de latitude Nord et 1° 13' 00'' de longitude Est. Traversée par la route nationale N°1, elle se trouve environ à 35 Km au nord de Lomé, ce qui fait d'elle la ville la plus proche de la capitale du Togo.

Au recensement général de 2010, la population résidente de Tsévié est de 54 474 hbts, soit seulement 3,1% de la population de la région Maritime (1 762 518 habitants).

Les principales activités de la ville de Tsévié sont la boulangerie et la production de l'eau minérale. On y produit également de l'huile rouge et du savon local. Elle abrite un grand marché accessible aux moyens de la route et des pistes.

La région Maritime

La région Maritime est une région située au sud du Togo. Elle est limitée au sud par l'océan atlantique et au nord par la région des plateaux. Avec une superficie de 6 100 km², la région maritime représente 11% de la superficie totale du Togo. Elle compte, en plus de Lomé commune, sept (7) préfectures (Golfe, Ave, Zio, Yoto, Bas-Mono, Vo et Lacs).

Le climat de la région est de type guinéen avec deux saisons sèches et deux saisons pluvieuses. De part la présence d'une façade maritime ceinturant presque toute la région, elle connaît pendant une bonne période de l'année, l'influence de l'alizé maritime; d'où l'existence d'une fraîcheur et d'une humidité quasi permanentes. Le fleuve Zio et ses affluents et le Lac Togo sont les principales sources d'irrigation de la région. Outre la présence de graviers et de latérites, les sols sableux et argileux riches en phosphate sont particulièrement propices à une flore riche en cure-dents, teck, eucalyptus, khaya, acacia et anogelus.

De 1981 à 2010, la population de la région Maritime (sans Lomé commune) a connu une croissance de 3,36%. La population de la région est caractérisée par une prépondérance de femmes (52,9%) et de jeunes âgés de 15 à 39 ans représentant 40,6%. Ceux âgés de 15 à 24 ans représentent 19%. Le chômage et le sous-emploi sont relativement élevés dans la région maritime avec des taux respectifs de 8,3% et 22,6%. Le taux d'activité est de 73,3%. Le QUIBB 2011 donne 53,9% de pauvres dans la région maritime. Le taux d'extrême pauvreté monétaire est de 21%. Par ailleurs, les inégalités dans la distribution des revenus se sont davantage accrues entre 2006 et 2011 comme l'indiquent les indices de Gini de ces deux années qui sont respectivement de 0,289 et 0,33.

La situation sanitaire n'est pas non plus reluisante. La région est la plus morbide du Togo avec un taux de morbidité estimé à 25,5%. Le taux de desserte en eau potable est de 30% et reste le plus bas du Togo. Néanmoins, 60,4% de la population a accès à l'eau potable. Près d'un ménage sur deux (49%) utilisent la nature comme lieu d'aisance ce qui n'est pas sans conséquence sur leur santé. Deux habitants sur trois (66,6%) sont alphabétisés et les personnes ayant atteint le niveau d'instruction supérieur est relativement plus élevé (près de 4%) que dans

les régions des Plateaux et Centrale. La proportion de personnes ayant le niveau d'instruction primaire est de 46,9% et celle ayant un niveau secondaire est de 29,3%.

La région Maritime regroupe 35% des artisans travaillant dans le textile et les vêtements. Les principales cultures vivrières de la région sont le maïs, le manioc, le palmier à huile, l'igname, la patate douce, le haricot, le riz, le souchet, l'ananas et la canne à sucre. Le coton et le teck sont les principaux produits de rente. La région présente un atout en termes d'infrastructures de transport qui sont les plus développées du Togo et qui favorisent l'essor des activités de services et de transport/logistique. Seule région présentant une ouverture sur la mer, la région maritime abrite le Port autonome de Lomé qui est le pôle de développement économique de tout le pays. L'aéroport international du Togo y est également logé.

II. Identification des secteurs et métiers porteurs

1. Définition de secteurs et métiers porteurs

Le concept de secteur et métier porteur est en apparence simple, mais peut s'avérer difficile à étudier dans la mesure où les attentes peuvent être diverses. En effet, un secteur peut être porteur de croissance économique, d'emplois, de connaissances, etc. Ces différents termes sont certes interconnectés, mais le développement de l'un n'entraîne pas systématiquement le développement de l'autre dans les mêmes proportions. Ainsi, par exemple, une exploitation minière peut se traduire par une augmentation importante du produit intérieur brut (indicateur de croissance), mais par une faible création d'emploi. Inversement la création de plantations peut avoir un impact modéré sur le produit intérieur brut, mais occasionner l'embauche de nombreux ouvriers. Afin de garantir une compréhension commune de la notion de « porteur » les participants au séminaire de juillet 2014 à Notsé ont discuté et adopté une définition de secteur porteur et de métier porteur dans le cadre de cette étude.

Par métier porteur, il faut entendre un métier qui offre des perspectives d'emplois intéressants et disponibles (présents ou futurs).

Par secteur porteur, il faut entendre un secteur qui présente l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- importants investissements actuels et prévus ;
- importants atouts naturels ;
- importants besoins non satisfaits (anciens ou émergents) ;
- fort potentiel de créations d'emplois ;
- fort potentiel de croissance.

2. Méthodologie d'identification des secteurs et métiers porteurs

La détermination des secteurs et métiers porteurs s'est faite selon un processus participatif qui a permis de recueillir des analyses et des points de vue de différents acteurs sociaux, économiques et politiques des trois villes. Ces informations qualitatives ont ensuite été synthétisées à la lumière de la revue documentaire qui donne notamment des informations quantitatives sur les atouts et faiblesses des villes. Les données quantitatives collectées dans le cadre de cette étude (recensement des sociétés par secteur d'activités et enquêtes statistiques auprès des employeurs et des prestataires de formation) sont également mobilisées pour appuyer l'analyse des secteurs et métiers porteurs. Ces données quantitatives ne permettent pas en effet de faire une étude approfondie des secteurs porteurs.

La démarche accorde en revanche une place importante à la perception des principaux acteurs de l'emploi. Elle garantit ainsi l'appropriation locale des mesures qui seraient prises en faveur des secteurs et métiers porteurs. En effet, le renforcement d'un secteur qui serait a priori porteur, mais qui n'intéresserait pas les acteurs locaux serait sans effet sur l'emploi.

Cette démarche peut néanmoins être considérée comme une étape préliminaire qui permet de cibler les secteurs à explorer davantage en cas d'études approfondies. Ainsi, par exemple une étude de

marché concentrerait les efforts sur les secteurs identifiés comme porteurs dans cette première étape de l'analyse.

a. Collecte des informations qualitatives : les outils d'entretiens individuels et de discussions de groupe

Un outil de collecte spécifique a été développé pour le recueil des informations auprès de chaque catégorie d'acteurs :

- Entretiens avec les personnes ressources de la ville (maire de la commune, représentants religieux, responsables d'associations locales, représentants des ONG, etc),
- Focus group des organisations d'employeurs,
- Focus group des jeunes (diplômés et moins diplômés),
- Focus group des prestataires de formation.

D'une façon générale, les entretiens individuels et les discussions en groupe ont pour objectifs de recueillir les informations sur l'importance des différentes activités, sur leurs atouts et faiblesses. Toutefois, l'accent est mis sur des objectifs de recueils spécifiques en fonction du statut de la personne clé ou du groupe.

Avec les maires, on cherche en particulier à avoir une vue générale des perspectives d'évolutions économiques de la ville en identifiant par exemple les principaux investissements prévus dans le PDC (plan de développement communal).

Dans les entretiens avec les représentants des ONG on cherche particulièrement :

- à savoir quelles perspectives d'emplois sont offertes à court et moyen termes par les projets des ONG ;
- à avoir un point de vue extérieur sur la situation de la ville et à bénéficier des expériences qu'ils ont pu connaître ailleurs ; il s'agit plus précisément de leur perception des opportunités d'emplois et de valorisation des ressources locales.

Les guides d'entretien sont conçus sous forme de questionnaires avec des questions ouvertes. Ils sont remplis par l'interviewer lors de la discussion avec la personne clé interrogée.

Il en est de même des guides d'animation de focus group pour lesquels les questions listées permettent d'orienter les discussions en groupe.

b. Structuration du focus group des organisations d'employeurs

Il est explicitement demandé aux participants du focus group des organisations d'employeur de produire une liste des secteurs et métiers porteurs à l'issue de leurs discussions. Le focus group est structuré selon les étapes suivantes.

Etape 1 : séance plénière

- Introduire l'atelier en présentant les objectifs, les résultats attendus et la méthode de travail
- Faire une discussion générale sur ce qu'on entend par secteur porteur et métier porteur,
- Répartir les activités de la CITI (Classification Internationale Type par Industrie des branches d'activités économiques) (voir annexe 3) en 3 groupes
 - o Tâcher à faire des groupes de caractéristiques assez semblables ;
 - o Former trois groupes de (4 à 6 participants) participants (chacun doit être dans le groupe qui contient les activités de son secteur).

Etape 2 : groupe de travail en sous-groupe

- La mission du groupe de travail est d'établir une fiche d'informations pour chaque secteur d'activités dont il a la charge ;
- Les réponses aux questions doivent être précises et pas trop longue ;
- Chaque groupe dispose de la liste complète des secteurs CITI, mais ne s'occupe que des secteurs qui lui ont été affectés ;
- Le groupe dispose également de la liste complète des métiers ;
- Chaque groupe a un rapporteur ;

Le mode de fonctionnement de sous-groupe est défini en encadré n°1.

Encadré N° 1 : Méthode de travail indicative à suivre par les sous-groupes d'organisations d'employeurs

Demander à chaque membre du sous-groupe d'énumérer les secteurs couverts par son organisation, puis de répondre à une série de questions sur ces secteurs.

- o Commencer par les associations qui regroupent les entreprises d'un même métier : coiffeurs, taximen, menuisier, etc) ;
- o Interroger les associations regroupant plusieurs secteurs par la suite ;
- o Le représentant du secteur n'est pas le seul à pouvoir répondre aux questions sur ce secteur. Mais, son avis est demandé en priorité. Les autres participants peuvent compléter ses informations, ou émettre des avis différents, selon ce qu'ils savent aussi du secteur ; en fonction de leurs argumentations leurs observations peuvent être préférées à celles du représentant du secteur ;
- o Une fiche est établi pour chaque secteur dont le sous-groupe a la charge de traiter ;
- o Le résultat à amener à la réunion en séance plénière est l'ensemble des fiches par secteur ;
- o Chaque fiche de secteur contient systématique une liste des principaux métiers pratiqués en plus des autres informations sur le secteur.

Etape 3: deuxième séance plénière

- L'objet de la deuxième séance plénière est de dresser la liste des produits et métiers porteurs à partir d'une analyse des fiches secteurs établies par les sous-groupes ;
- Chaque sous-groupe présente les fiches des secteurs qu'il a étudiés ;
- L'animateur rappelle les critères de définition de secteurs et métiers porteurs ;
- Le groupe peut alors classer les secteurs du plus porteur au moins porteur ; les cinq premiers secteurs sont alors retenus comme porteurs.

c. Structuration du focus group des organisations des prestataires de formation

Etape 1: séance plénière

- Introduire l'atelier en présentant les objectifs, les résultats attendus et la méthode de travail ;
- Faire une discussion générale sur ce qu'on entend par secteur porteur et métier porteur ;
- Répartir les activités de la CITI en 3 groupes ;
 - o Tâcher à faire des groupes de caractéristiques assez semblables ;
 - o Former trois groupes de (4 à 6 participants) participants (chacun doit être dans le groupe qui contient les activités de son secteur) ;
 - o L'animateur présente la liste des secteurs retenus par le focus group des organisations des employeurs.

Etape 2 : groupe de travail en sous-groupe

- La mission du groupe de travail est d'établir une fiche d'informations pour chaque secteur d'activités dont il a la charge ;
- Les réponses aux questions doivent être précises et pas trop longue ;
- Chaque groupe dispose de la liste complète des secteurs CITI, mais ne s'occupe que des secteurs qui lui ont été affectés ;
- Le groupe dispose également de la liste complète des métiers ;
- Le groupe dispose d'une liste complète des filières et des spécialités enseignées dans la ville ;
- Chaque groupe a un rapporteur.

Le mode de fonctionnement de sous-groupe est défini en encadré n°2.

Encadré N° 2 : Méthode de travail indicative à suivre par les sous-groupes de prestataires de formation

Demander à chaque membre du sous-groupe d'énumérer les secteurs d'activités couverts par son organisation, puis de répondre à une série de questions sur ces secteurs.

- Commencer par les associations qui regroupent les entreprises d'un même métier : coiffeurs, taximen, menuisier, etc) ;
- Interroger les associations regroupant plusieurs secteurs par la suite ;
- Le représentant du secteur n'est pas le seul à pouvoir répondre aux questions sur ce secteur. Mais, son avis est demandé en priorité. Les autres participants peuvent compléter ses informations, ou émettre des avis différents, selon ce qu'ils savent aussi du secteur ; en fonction de leurs argumentations leurs observations peuvent être préférées à celles du représentant du secteur ;
- Une fiche est établie pour chaque secteur dont le sous-groupe a la charge de traiter ;
- Le résultat à amener à la réunion en séance plénière est l'ensemble des fiches par secteur ;
- Chaque fiche de secteur contient systématiquement une liste des principaux métiers pratiqués en plus des autres informations sur le secteur.

Etape 3: deuxième séance plénière

L'objet de la deuxième séance plénière est de :

- dresser la liste complète des filières (ou sections) et spécialités enseignées dans la ville ;
- Mettre un accent particulier sur les fiches des secteurs porteurs ;
- Chaque sous-groupe présente les fiches des secteurs qu'il a étudiés.

d. Les attentes spécifiques du focus group des jeunes

Dans le cas particulier des jeunes deux focus groups ont été organisés afin d'avoir des groupes relativement homogènes en termes de niveau d'éducation (moins du bac, bac et plus).

Ces focus groups avaient les principaux objectifs suivants :

- Définir les attentes des jeunes en matière de formation :
 - Quelles sont les principales formations auxquels ils aspirent ?
 - Les métiers porteurs font-ils partie des formations auxquelles ils aspirent ?
 - Quel est leur niveau de connaissances sur les conditions d'accès à ces formations ?
 - etc

- Evaluer les expériences des jeunes sur le marché du travail (chômage, emploi salarié, auto-emploi, etc) :
 - Comment se débrouillent t-ils lors des périodes de chômage ?
 - Quelles sont leurs projets professionnels ?
 - Est-ce que leurs projets professionnels sont plus particulièrement orientés vers les secteurs porteurs ?

Les principaux résultats attendus des focus groups des jeunes étaient les suivants :

- Un rapport de 2 à 3 pages comprenant les éléments suivants :
 - Liste des principales attentes des jeunes en matière de formations (maximum 5) ;
 - Niveau de connaissances des jeunes sur les formations (existence dans la ville, conditions d'accès, etc), et plus particulièrement les formations aux métiers porteurs ;
 - Les principales caractéristiques des projets professionnels des jeunes en indiquant en particulier en quoi ils sont orientés vers les secteurs porteurs, ou au contraire déconnectés.

e. Motivations du recensement des sociétés par secteurs d'activités

Le recensement des sociétés de la ville permet d'apprécier l'importance de chaque secteur d'activité dans l'économie locale. Il permet également de faire une cartographie des activités de la ville en dénombrant les sociétés par quartier. Ce recensement porte plus particulièrement sur les sociétés installées dans un espace physique relativement stable, c'est-à-dire de façon régulière sur plusieurs mois. Il exclut par exemple les commerçants ambulants.

Pour la plupart des métiers ce recensement permet de connaître l'importance de l'activité économique de la ville au-delà des informations qui peuvent être collectées auprès de la chambre de commerce ou des chambres de métiers. En effet, de nombreuses sociétés ne sont pas enregistrées dans ces chambres. C'est plus généralement le cas des sociétés du secteur informel. De plus, les informations enregistrées par les chambres ne répertorient pas correctement leurs zones d'activités ; ce qui limite la possibilité de les utiliser pour une cartographie de la ville.

Un tel recensement pourrait être plus ambitieux en récoltant certaines informations caractéristiques de la société telle que la taille (chiffre d'affaire, nombre d'employés, etc). Mais les contraintes de temps pour cette étude ne permettent pas d'aller aussi loin.

3. Secteurs et métiers porteurs par ville

L'identification des secteurs porteurs est basée sur la combinaison des informations qualitatives et quantitatives collectées au moyen des différents outils développés dans le cadre de cette étude. Les travaux en focus group des organisations d'employeurs devaient en particulier proposer une liste des secteurs porteurs et une liste des métiers porteurs. Les listes ainsi proposées servent de point de

départ pour l'analyse et sont susceptibles de modifications. Chaque liste est en effet analysée au vue des informations collectées dans le cadre des autres focus groups (Prestataires de formation ou Jeunes), des entretiens individuels avec les personnes clés de la ville, et éventuellement des résultats des enquêtes statistiques. Ces informations sont complétées par la connaissance du contexte local à travers notamment la revue documentaire. Il convient toutefois de rappeler que les informations contextuelles disponibles pour la description du contexte locales portent davantage sur la région que sur la ville faisant l'objet de l'étude.

a. Recensement des entreprises artisanales

Le recensement des entreprises a permis de dénombrer les principaux métiers « urbains ». En effet la méthodologie utilisée pour le recensement permet d'observer les métiers qui s'exercent en atelier ouverts au public en ville. En revanche les métiers qui s'exercent en chantier (BTP par exemple) ou à domicile ne sont pas identifiables par cette méthodologie. De même les métiers qui s'exercent principalement en milieu rural tel que l'agriculture ne sont pas observés.

Le recensement a permis de dénombrer 7015 entreprises dans les trois villes dont 2139 à Kpalimé, 3106 à Sokodé et 1770 à Tsévié.

Répartition des entreprises par métier principal exercé

Une répartition des entreprises selon le principal métier exercé montre que la structure d'activité des trois villes est assez comparable. En effet la répartition des entreprises par secteur d'activité donne approximativement la même hiérarchie pour les trois villes. Le commerce est de loin le premier métier avec une part de l'ordre de 40% à 50%. Pour Tsévié par exemple le textile et l'habillement arrive en deuxième position suivi de la mécanique, de l'hygiène et soins corporels, de l'hôtellerie et restauration, du bois et assimilé, de l'audiovisuel et communication, de l'agroalimentaire et enfin de l'artisanat d'art et traditionnel. Pour les autres villes cet ordre est rigoureusement suivi jusqu'à la cinquième position, mais change très légèrement à partir de la sixième position.

Tableau 1: répartition des entreprises selon la ville et par métier principal

Métier principal de l'entreprise		ville			Total
		Kpalimé	Sokodé	Tsévié	
Agroalimentaire	Effectif	44	146	41	231
	Pourcentage	2,1%	4,7%	2,3%	3,3%
hôtellerie, restauration	Effectif	161	210	130	501
	Pourcentage	7,5%	6,8%	7,3%	7,1%
Artisanat d'art et traditionnel	Effectif	8	8	10	26
	Pourcentage	0,4%	0,3%	0,6%	0,4%
Commerce	Effectif	1042	1266	707	3015
	Pourcentage	48,7%	40,8%	39,9%	43,0%
Mécanique	Effectif	177	385	190	752
	Pourcentage	8,3%	12,4%	10,7%	10,7%
textile, habillement	Effectif	269	450	269	988
	Pourcentage	12,6%	14,5%	15,2%	14,1%
hygiène et soins corporels	Effectif	157	160	157	474
	Pourcentage	7,3%	5,2%	8,9%	6,8%
audiovisuel et communication	Effectif	38	71	56	165
	Pourcentage	1,8%	2,3%	3,2%	2,4%
bois et assimilé	Effectif	88	97	93	278
	Pourcentage	4,1%	3,1%	5,3%	4,0%
autres métiers	Effectif	155	313	117	585
	Pourcentage	7,2%	10,1%	6,6%	8,3%
	Effectif	2139	3106	1770	7015
	Pourcentage	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANPE, 2014

b. Secteurs et métiers porteur à Tsévié

➤ **Les secteurs porteurs**

Au vu des différents rapports de collecte des données qualitatives, l'agriculture et le commerce émergent de façon consensuelle comme les deux principaux secteurs porteurs de la ville. Outre ces deux secteurs on note aussi l'émergence du transport et du BTP.

Les participants au focus group des organisations d'employeurs ont identifié comme secteurs porteurs le commerce, l'agriculture et le BTP. L'importance de l'agriculture et du commerce est confirmée par les entretiens avec les personnes clés de la ville. En effet, la quasi-totalité des onze personnes interrogées citent l'agriculture et le commerce parmi les principaux secteurs qui font la force de la ville. Le transport est le troisième secteur cité comme faisant la force de la ville. En revanche le BTP est plus rarement cité par les personnes clés.

Le potentiel agricole de Tsévié est justifié par un climat favorable, des terres relativement fertiles et disponibles. Selon *l'étude de la carte de potentialités d'emplois des jeunes et des femmes dans les prefectures et sous-prefectures du Togo*, les créneaux agricoles porteurs dans la préfecture de Zio dont Tsévié est le chef-lieu le sont aussi bien dans la production végétale que dans la production animale. En termes de production végétale les terres de la préfecture sont favorables aux cultures de maïs, manioc, igname et palmier à huile qui bénéficient de débouchés internes et externes. La possibilité d'irrigation avec la présence du bassin de Zio, ainsi que l'existence des bas-fonds sont des facteurs favorables à la riziculture et aux cultures maraîchères. Quant à la production animale, l'élevage de volaille est un créneau porteur qui retient déjà l'attention des groupements de femmes et de jeunes.

A coté de ces facteurs favorables à l'agriculture à Tsévié, on note également les contraintes et menaces qui pèsent sur ce secteur. Il s'agit de la forte dégradation des terres due à la forte pression sur la flore, de la faible productivité due à la faible maîtrise des techniques agricoles, et enfin d'une forte mortalité des animaux du fait d'un faible suivi sanitaire.

Comme frein au développement du secteur agricole les entretiens individuels ont aussi fait ressortir le mauvais état, et parfois l'absence, des routes rurales ; ce qui limite l'acheminement de la production des champs jusqu'aux grands axes routiers.

Quant au transport, la proximité de la ville de Tsévié par rapport à la capitale Lomé favorise le développement des transports interurbains du fait de la déconcentration de la population. Aussi le projet de construction d'un aéroport dans les environs de la ville de Tsévié devra-t-il faire des transports un secteur d'avenir.

Le nouveau marché de Tsévié est considéré par les personnes ressources comme un cadre qui serait favorable à l'exercice des activités commerciales. Par ailleurs sa situation géographique fait de Tsévié un carrefour pour toute la région.

➤ Les métiers porteurs

Parmi les métiers identifiés comme porteurs par les participants au focus group des organisations d'employeurs, on retrouve souvent des métiers en rapport avec les secteurs qu'ils considèrent comme porteurs : métiers d'agriculture et d'élevage pour le secteur de l'agriculture ; vendeur pour le secteur du commerce et enfin menuisier et maçon pour le secteur des BTP. Toutefois, des métiers non directement liés aux secteurs porteurs identifiés sont également cités, c'est le cas notamment de la fabrication de savon, de la cuisine et pâtisserie, tapisserie, cordonnerie, broderie et de carrosserie-tôlerie.

Les personnes clés ont aussi tendance à considérer favorablement les métiers liés à l'agriculture et au commerce. Ils sont en effet régulièrement cités parmi les principaux métiers qui peuvent permettre à un jeune de gagner facilement sa vie dans cette ville. Parmi les autres métiers fréquemment cités dans cette catégorie on compte l'artisanat d'art et traditionnel, la mécanique, l'agro-alimentaire, la savonnerie et certains métiers du bâtiment (menuiserie, maçonnerie).

Il convient de noter que tous ces métiers ne trouvent pas nécessairement d'adhésion auprès des jeunes. La première question du focus group des jeunes demande une liste de cinq formations qui

intéressent plus les jeunes. La place prépondérante du commerce est confirmée, ainsi que celle des métiers du BTP. En revanche, l'intérêt des jeunes pour l'agriculture et les métiers de l'artisanat d'art et traditionnel est moins affirmé. Par ailleurs, le stylisme, et plus particulièrement la couture, émerge comme métier intéressant les jeunes.

Une question similaire dans le guide d'entretien des personnes clés donne des résultats comparables. L'attrait des jeunes pour la couture est confirmé par les personnes clés qui citent souvent la couture, ainsi que la coiffure parmi les deux premiers métiers auxquels les jeunes de Tsévié s'intéressent le plus. Le commerce, la mécanique, la menuiserie et la maçonnerie émergent également dans cette catégorie alors que les métiers de l'agriculture ne sont pas cités comme intéressant les jeunes. Toutefois, la formation dans ces métiers doit être revue enfin de rehausser la qualité des prestations et l'adapter aux besoins des clients.

La fabrication de savon a été opportunément citée par les personnes clés notamment parce que l'expérience de la savonnerie de Tsévié est attrayante. En réalité une telle activité fait appel à de nombreux métiers tels que la mécanique pour l'entretien des machines, le commerce pour la commercialisation des produits, etc. Il conviendrait donc d'étudier les conditions de sa mise en œuvre pour voir dans quelle mesure favoriser le développement de l'ensemble du secteur et/ou l'émergence des expériences comparables dans d'autres secteurs.

Tableau 2: répartition des entreprises selon l'expression de besoin d'employés et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Êtes-vous actuellement à la recherche d'un employé qui fait ce métier ?			Total
	oui, activement	oui, mais pas activement	non	
Agro alimentaire	10,6%	10,6%	78,7%	100,0%
hôtellerie, restauration	9,1%	24,2%	66,7%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	11,4%	42,9%	45,7%	100,0%
Commerce	4,5%	18,2%	77,3%	100,0%
BTP	14,3%	22,6%	63,1%	100,0%
Mécanique	13,0%	7,3%	79,7%	100,0%
textile, habillement	24,6%	4,6%	70,8%	100,0%
hygiène et soins corporels	10,3%	31,0%	58,6%	100,0%
audiovisuel et communication	8,2%	24,5%	67,3%	100,0%
bois et assimilé	20,0%	0,0%	80,0%	100,0%
autres métiers	4,5%	50,0%	45,5%	100,0%
Ensemble	13,0%	18,0%	69,0%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Selon l'enquête auprès des employeurs 31% des employeurs sont à la recherche d'un employé (dont 13% de façon active et 18% moins activement). La recherche d'employés est plus fréquente pour les métiers de l'artisanat d'art et traditionnel (55%), suivi de l'hygiène et soins corporels (41%) et le BTP (37%). Ce résultat conforte la position des métiers du BTP et de l'artisanat d'art et traditionnel

comme métiers porteurs, et attire l'attention sur les opportunités que peut offrir le secteur de l'hygiène et des soins corporels.

c. Secteurs et métiers porteurs à Kpalimé

➤ Les secteurs porteurs

Au vu des différents entretiens et discussions de groupe l'agriculture, le tourisme et l'artisanat d'art et traditionnel ressortent comme les trois principaux secteurs porteurs à Kpalimé. A côté de ces trois secteurs on note également l'agro-alimentaire et le BTP.

L'importance de la plupart de ces secteurs comme porteur est confirmée par les différentes informations qualitatives collectées dans le cadre de cette étude. L'agriculture, le tourisme et l'artisanat d'art et traditionnel sont relevés par le focus group des prestataires de formation comme secteurs porteurs. De même, les entretiens avec les vingt personnes clés pointent généralement ces trois secteurs parmi ceux qui font la force de la ville. Le BTP et l'agro-alimentaire sont aussi régulièrement cités, mais moins que les trois premiers secteurs.

La place prépondérante de l'agriculture est due à d'importants atouts naturels. Comme signalé dans la description du contexte local, la région des Plateau dont dépend Kpalimé bénéficie d'un climat tropical avec deux saisons pluvieuses et deux saisons sèches, d'une pluviométrie régulièrement répartie, des sols fertiles notamment au niveau des collines et des piedmonts. L'irrigation est également pratiquée dans la région grâce au fleuve Mono et à ses affluents (Anié, Amou, etc). C'est ainsi que l'étude de *la carte de potentialités d'emplois des jeunes et des femmes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo* décrit la préfecture de Kloto comme bénéficiant d'un fort potentiel en production végétale et animale. Sa pluviométrie abondante est favorable à la production de maïs, manioc, igname, haricot, taro, sorgho et palmier à huile. La fertilité du sol et le climat humide sont favorables à la culture maraîchère. Les conditions naturelles de la région sont également favorables à la culture des agrumes.

L'environnement de Kloto est favorable à l'élevage des volailles et des caprins. Des groupements de femmes et des jeunes mis en place dans cette région offrent des perspectives d'organisation favorable au développement du secteur.

Les principales faiblesses du secteur agricole dans la région sont : la faible taille des exploitations, la faible capacité de transformation et de conservation des produits agricoles. L'élevage souffre par ailleurs d'une insuffisance de suivi sanitaire des animaux.

Comme l'agriculture, le secteur touristique à Kpalimé bénéficie aussi des atouts naturels. La région dispose en effet des sites touristiques naturels dus à son relief tels que les cascades, les monts et les plateaux. Kpalimé doit également son attrait touristique à un climat clément particulièrement apprécié par les touristes. La ville dispose de ce fait des infrastructures touristiques depuis l'époque coloniale. Toutefois, ce potentiel touristique semble encore sous-exploité et les infrastructures vieillissantes et mal entretenues.

L'artisanat d'art et traditionnel est l'une des principales activités économiques de la ville de Kpalimé. Cet artisanat d'art et traditionnel bénéficie aussi de l'activité touristique de la région.

La liste initiale des secteurs porteurs identifiés par les participants au focus group des organisations d'employeurs à Kpalimé comporte aussi la maintenance informatique. A l'examen des informations issues des autres focus groups et des entretiens individuels la maintenance informatique est finalement très rarement mentionnée comme activité déterminante à Kpalimé. De plus, la revue documentaire ne donne pas d'éléments déterminants pour apprécier le potentiel de ce secteur dans la création d'emplois à Kpalimé. Cette activité est finalement écartée de la liste des secteurs porteurs.

➤ **Les métiers porteurs**

Dans le sillage des secteurs porteurs, des métiers habituellement pratiqués dans l'agriculture, le tourisme, l'artisanat d'art et traditionnel et le BTP ont été pointés comme métiers porteurs par les participants au focus group des organisations d'employeurs. C'est le cas notamment du métier de maraîcher et d'éleveur pour l'agriculture ; de la maçonnerie et de la menuiserie pour le BTP ; de la sculpture, du batik et de la peinture pour l'artisanat d'art et traditionnel ; et enfin du cuisinier et du guide touristique pour le tourisme.

Les autres focus groups, ainsi que les entretiens individuels avec les personnes clés confirment l'importance de la plupart de ces métiers, mais apportent aussi un éclairage sur d'autres métiers. La transformation alimentaire est ainsi mise en évidence.

La mécanique ne ressort pas explicitement comme métier porteur. Toutefois, certains métiers énumérés ne peuvent s'exercer correctement qu'avec l'appui de mécaniciens. C'est le cas notamment de l'agro-alimentaire dont les machines ont souvent besoin de dépannage rapides.

Les résultats de l'enquête auprès des employeurs apportent un éclairage supplémentaire. L'enquête permet pour chaque métier d'estimer la proportion des employeurs qui sont à la recherche d'un employé. Une proportion élevée d'employeurs à la recherche d'un employé pour un métier suggère que ce métier offre des opportunités d'emplois importantes.

Chaque employeur devait citer les métiers les plus importants de son entreprise en fonction du nombre d'employés (trois au maximum). Les 1251 employeurs enquêtés ont cité 1599 métiers.

Les 391 sociétés enquêtées à Kpalimé ont déclaré 539 principaux métiers exercés par leurs travailleurs. Pour l'ensemble de ces métiers 42% d'employeurs sont à la recherche d'un employé dont 27% de façon active et 15% de façon passive. Ces proportions sont plus fortes pour certains métiers parmi lesquels les métiers du bois dont 70% des sociétés sont à la recherche d'un employé, suivi du BTP avec 60% dont 34% de façon active, puis de la mécanique et de l'hôtellerie et restauration. L'enquête confirme ainsi certains métiers comme porteurs (exemple du BTP, la mécanique, etc), mais attire l'attention sur les métiers non mentionnés auparavant tel que les métiers du bois.

En termes de nombre total d'employés, les métiers du bois sont bien plus petits que le BTP ou la mécanique. Mais la forte intensité de recherche d'employés suggère que ce domaine est, soit peu connu, soit très pointu et sélectif. Il s'agirait en fait d'un « métier de niche » qui n'emploie pas nécessairement beaucoup de gens, mais dont les personnes compétentes trouvent facilement du travail.

Tableau 3 : répartition des entreprises selon l'expression de besoin d'employés et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Êtes-vous actuellement à la recherche d'un employé qui fait ce métier ?			Total
	oui, activement	oui, mais pas activement	non	
agriculture/élevage	16,2%	24,3%	59,5%	100,0%
agroalimentaire	28,3%	13,2%	58,5%	100,0%
hôtellerie, restauration	22,5%	22,5%	55,0%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	27,3%	9,1%	63,6%	100,0%
commerce	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
BTP	34,2%	26,3%	39,5%	100,0%
mécanique	37,2%	12,8%	50,0%	100,0%
textile, habillement	27,1%	4,7%	68,2%	100,0%
hygiène et soins corporels	17,9%	7,1%	75,0%	100,0%
audiovisuel et communication	25,6%	9,3%	65,1%	100,0%
bois et assimilé	30,4%	39,1%	30,4%	100,0%
autres métiers	21,1%	15,8%	63,2%	100,0%
Total	27,0%	15,0%	58,0%	100,0%

Source : ANPE, 2014

d. Secteurs et métiers porteurs à Sokodé

➤ **Les secteurs porteurs**

L'agriculture, le commerce et le BTP émergent comme les principaux secteurs porteurs à Sokodé. Ces trois secteurs figurent en effet dans la liste des secteurs porteurs identifiés par les participants du focus group des organisations d'employeurs ; mais sont également évoqués de façon régulière dans les entretiens avec les personnes clés. La mécanique (à travers la réparation de véhicules) est aussi citée, mais de façon moins fréquente.

La place de l'agriculture comme secteur porteur se justifie par des atouts naturels dont dispose la région Centrale où se situe Sokodé. Cette région dispose de grandes surfaces de terres non exploitées alors que son sol est à 80% arable. Le système hydrique drainé par le bassin du Mono offre d'importantes possibilités d'irrigation avec notamment des bas-fonds humides. La pluviométrie est également bien répartie sur l'année. Au vu de ces atouts, l'étude de *la carte de potentialités d'emplois des jeunes et des femmes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo* avait déjà identifié pour la préfecture de Tchaoudjo dont Sokodé est le chef-lieu les créneaux porteurs suivants :

- Production végétale : sorgho, manioc, maïs, igname, haricot, riz, paddy, arachide et soja ;
- Production animale : bovins et ovins ;
- Production agroalimentaire : gari, huile d'arachide et de huile de palme ;

Les débouchés sont bien identifiés pour certains produits de la région. C'est le cas par exemple des produits agro-alimentaires (gari, de l'huile d'arachide et de l'huile de palme) qui sont écoulés au

Nigéria, Gabon, Bénin, Centrafrique, etc. L'existence d'unités de transformation du karité et de l'anacardier dans la ville constitue un débouché supplémentaire pour la production agricole.

Malgré les atouts naturels du secteur agricole, la préfecture de Tchaoudjo souffre de la faible maîtrise des techniques agricoles par la main d'œuvre locale. Cette dernière est par ailleurs en diminution du fait de l'exode rural des jeunes. L'agro-alimentaire souffre aussi de la faible évolution des techniques de transformation.

Sokodé est historiquement un carrefour commercial depuis la période précoloniale. Ce commerce est dominé par les produits artisanaux et agricoles. Les trois grands axes desservant cette ville constituent un atout important pour le commerce : la route nationale N°1, l'axe Sokodé-Tchamba et l'axe Sokodé-Bassar. Le recensement fait aussi apparaître le commerce comme le premier secteur d'activités de la ville avec 40% des sociétés.

La mécanique, et notamment la réparation automobile, à Sokodé bénéficie d'un double atout. D'une part le dynamisme commercial de la ville a une influence positive sur le transport impliquant l'utilisation des véhicules ; d'autre part sa position comme ville de transit vers les pays sahéliens augmente la demande en réparation automobile.

Le secteur du BTP ne jouit pas d'atouts particuliers. Son importance réside dans la demande locale qui répond aux besoins de première nécessité. En effet, Sokodé ne fait pas l'objet d'un dynamisme particulier en matière de construction immobilière. Mais, les métiers du bâtiment sont toujours sollicités puisque le logement est un bien indispensable.

➤ **Les métiers porteurs**

Les participants au focus group des organisations d'employeurs ont retenu une liste de métiers porteurs à Sokodé qui comprend notamment Agriculteur, Maçon, Menuisier, Mécanicien, Soudeur, Peintre automobile, Commerçant, Pâtissier/cafetier et Electricien.

Ces métiers sont généralement pratiqués dans les secteurs identifiés comme porteurs : agriculture, commerce, BTP, mécanique. Ces métiers sont également pointés par les autres focus groups et les entretiens individuels comme porteurs.

Les résultats de l'enquête auprès des employeurs confortent certains de ces métiers comme porteurs, tout en attirant l'attention sur d'autres métiers. La forte proportion d'employeurs qui recherchent des employés dans le domaine agricole (39% dont 24% de façon active) et dans les métiers du bois et assimilé (48% dont 16% de façon active) suggère que les jeunes peuvent facilement trouver un emploi en s'orientant dans ces métiers. Il en est de même de l'artisanat d'art et traditionnel pour lequel 50% d'employeurs sont à la recherche d'employés. Ce dernier secteur qui n'emploie pas beaucoup de gens mais dont la recherche d'employés est fréquente apparaît comme une « niche d'emplois ». Il en est de même des métiers du bois.

Tableau 4 : répartition des entreprises selon l'expression de besoin d'employés et par métier principal à Sokodé

Métier principal de l'entreprise	Êtes-vous actuellement à la recherche d'un employé qui fait ce métier ?			Total
	oui, activement	oui, mais pas activement	non	
agriculture/élevage	23,7%	15,8%	60,5%	100,0%
agroalimentaire	9,3%	16,3%	74,4%	100,0%
hôtellerie, restauration	7,7%	26,9%	65,4%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	33,3%	16,7%	50,0%	100,0%
commerce	6,7%	10,0%	83,3%	100,0%
BTP	8,5%	11,9%	79,7%	100,0%
mécanique	16,1%	8,0%	75,9%	100,0%
textile, habillement	8,1%	17,7%	74,2%	100,0%
hygiène et soins corporels	4,8%	14,3%	81,0%	100,0%
audiovisuel et communication	12,8%	17,9%	69,2%	100,0%
bois et assimilé	16,0%	32,0%	52,0%	100,0%
autres métiers	10,7%	7,1%	82,1%	100,0%
Ensemble	12,7%	14,2%	73,2%	100,0%

Source : ANPE, 2014

4. Un récapitulatif des secteurs et métiers porteurs des trois villes

L'agriculture et le BTP ressortent de façon récurrente comme des secteurs porteurs. De même les métiers liés à ces deux secteurs apparaissent dans la liste des métiers porteurs des trois villes. La place prépondérante de l'agriculture n'est pas très surprenante dans la mesure où l'agriculture reste le secteur qui offre le plus grand nombre d'emplois au Togo et qui a la plus forte contribution à la production nationale. Malgré sa reconnaissance comme secteur porteur, le secteur agricole n'intéresse pas les jeunes. Les focus groups et les entretiens avec les personnes clés montrent qu'ils s'orientent plus souvent vers la coiffure, la couture et la mécanique. Ce qui n'est pas non plus surprenant dans la mesure où l'étude est faite en milieu urbain. Pour ces jeunes un retour en milieu rural serait déjà une contrainte. Cette reconnaissance du secteur agricole par les citoyens présente néanmoins un intérêt. Ils peuvent être plus sensibles aux métiers qui font partie de la chaîne de valeur agricole. C'est le cas notamment de la transformation agro-alimentaire dont l'exercice ne nécessite pas toujours une domiciliation permanente en milieu rural.

Pour ce qui est du BTP sa reconnaissance comme secteur porteur s'expliquerait davantage par son caractère vital que par le dynamisme du secteur. La construction et l'entretien du logement sont en effet des besoins de première nécessité. En l'absence de statistiques précises sur les poids des différents secteurs dans les villes étudiées il est difficile de les classer.

Tableau 5: Récapitulatif des secteurs porteurs

	Tsévié	Sokodé	Kpalimé
Agriculture	X	x	x
Agro-alimentaire	x	x	x
BTP	X	x	x
Commerce	X	x	x
Transport	X	x	
Tourisme			x
Artisanat d'art et traditionnel	x	x	x

Source : ANPE, 2014

Comme pour les secteurs, plusieurs métiers reviennent de façon récurrente dans les trois villes comme porteurs. C'est le cas notamment du métier de commerçant, d'agriculteur, de BTP, de mécanicien et d'artisan. Certains métiers restent néanmoins spécifiques à une ou deux villes. Parmi les métiers porteurs certains peuvent être considérés comme prioritaires dans le cadre du programme PRoFoPEJ. Plusieurs paramètres peuvent être utilisés pour apprécier le caractère prioritaire d'un métier. Dans le cadre de cette étude les paramètres suivants sont mis en avant :

- l'étendu des applications des connaissances du métier dans les secteurs porteurs,
- l'intensité de recherche d'employé par les employeurs du métier,
- la capacité d'absorption des jeunes formés dans le métier,
- le potentiel de réduction des discriminations sociales notamment celles qui sont au détriment des jeunes filles ou des personnes handicapées.

Pour apprécier la capacité d'absorption du métier il a été demandé aux patrons d'ateliers de parler d'une façon générale de la situation professionnelle des jeunes qui ont fini leur apprentissage chez eux au cours des cinq dernières années (employé dans le même métier chez un patron ou à son propre compte, exerce un autre métier, n'a pas d'activité ou ne sait pas). La capacité d'absorption du métier est d'autant plus forte que la proportion des patrons qui estiment que leurs anciens apprentis travaillent dans le métier est élevée. Pour l'ensemble des métiers 69% des patrons estiment que leurs anciens apprentis travaillent généralement dans le même métier comme employés ou à leur propre compte, 25% estiment qu'aucun ne travaille dans le métier et 6% ne savent pas.

Le potentiel de réduction des discriminations est apprécié par la proportion d'entreprises qui emploient les femmes et par la proportion des patrons qui sont disposés à apprendre le métier à une personne handicapée. Le potentiel de réduction des discriminations est fort quand ces proportions sont élevées.

Tableau 6 : répartition des entreprises selon le principal métier et par la proportion des formés dans l'exercice du métier appris

Métier principal de l'entreprise		exercice dans le métier de l'apprentissage					Total
		tous	la majorité	la minorité	aucun	ne sait pas	
agriculture/élevage	Effectif	0	3	0	1	1	5
	Pourcentage	0,0%	60,0%	0,0%	20,0%	20,0%	100,0%
agroalimentaire	Effectif	2	15	5	4	6	32
	Pourcentage	6,2%	46,9%	15,6%	12,5%	18,8%	100,0%
hotellerie, restauration	Effectif	4	3	0	2	4	13
	Pourcentage	30,8%	23,1%	0,0%	15,4%	30,8%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	Effectif	1	5	2	1	0	9
	Pourcentage	11,1%	55,6%	22,2%	11,1%	0,0%	100,0%
commerce	Effectif	0	1	0	0	1	2
	Pourcentage	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
BTP	Effectif	18	22	7	22	1	70
	Pourcentage	25,7%	31,4%	10,0%	31,4%	1,4%	100,0%
mécanique	Effectif	20	55	14	33	4	126
	Pourcentage	15,9%	43,7%	11,1%	26,2%	3,2%	100,0%
textile, habillement	Effectif	17	33	10	33	4	97
	Pourcentage	17,5%	34,0%	10,3%	34,0%	4,1%	100,0%
hygiène et soins corporels	Effectif	5	8	1	9	1	24
	Pourcentage	20,8%	33,3%	4,2%	37,5%	4,2%	100,0%
audiovisuel et communication	Effectif	12	13	5	6	2	38
	Pourcentage	31,6%	34,2%	13,2%	15,8%	5,3%	100,0%
bois et assimilé	Effectif	6	12	5	3	2	28
	Pourcentage	21,4%	42,9%	17,9%	10,7%	7,1%	100,0%
autres métiers	Effectif	4	13	2	4	0	23
	Pourcentage	17,4%	56,5%	8,7%	17,4%	0,0%	100,0%
Ensemble	Effectif	89	183	51	118	26	467
	Pourcentage	19,1%	39,2%	10,9%	25,3%	5,6%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Le métier de mécanicien peut être considéré en première priorité dans les trois villes. Ce métier est cité comme porteur dans les trois villes, mais présente aussi un caractère transversal très prononcé puisque les compétences de mécanique peuvent être mobilisées dans plusieurs secteurs porteurs, et en particulier le secteur de l'agro-alimentaire, de l'agriculture, du transport et du BTP. Il convient ici de considérer la mécanique de façon beaucoup plus large que la réparation automobile. Pour ces villes, la mécanique auto et plus particulièrement celle des deux roues présente un grand enjeu aujourd'hui avec le développement des motos taxis qui s'est imposé comme moyen de transport privilégié. Dans le même temps les compétences de mécanique générale et des métiers connexes (soudure, tôlerie, etc) sont indispensables au développement d'autres secteurs. Notons enfin que les compétences en mécaniques peuvent faciliter le recyclage des produits et contribuer ainsi à la protection de l'environnement.

La transformation agro-alimentaire peut être considérée en deuxième priorité pour les trois villes. Les focus groups de Tsévié n'ont pas explicitement désigné la transformation agro-alimentaire comme métier porteur. Mais, les atouts de ce métier semblent suffisamment importants pour qu'il soit considéré comme prioritaire dans cette ville aussi. En effet, l'une des premières contraintes au développement de l'agriculture est la conservation des produits. La transformation agro-alimentaire offre l'opportunité de les transformer et conserver sous forme de nouveaux produits. Cette création

de nouveaux produits permet de diversifier l'offre locale et par conséquent de dynamiser le commerce. La transformation agro-alimentaire augmente aussi les chances d'exportation des produits hors de la région, voire du pays. C'est ainsi que le gari du Togo est bien exporté vers des pays voisins qui n'auraient pas importé le manioc (principal matière première du gari). La transformation agro-alimentaire a aussi une forte capacité d'absorption des jeunes qui y sont formés. Seuls 12% des patrons estiment qu'aucun ancien apprenti n'exerce dans le métier (contre 25% pour l'ensemble des métiers). L'agro-alimentaire peut également contribuer à la réduction des inégalités. Trois quart des entreprises (77%) de l'agro-alimentaire emploient au moins une femme alors que ce taux n'est que de 34% pour l'ensemble des métiers. Par ailleurs 71% d'entre eux accepteraient d'apprendre le métier à une personne handicapée (contre 67% pour l'ensemble des secteurs). Les exemples de produits agricoles transformables sont le manioc et les fruits à Kpalimé ; les palmistes et le manioc à Tsévié, le sésame et la mangue à Sokodé.

Tsévié dispose déjà d'une expérience en fabrication de savon qui fait référence dans le pays. Cette expérience peut servir de base à partir de laquelle peut se développer une industrie de transformation des produits locaux, en l'occurrence l'huile de palme. La fabrication de savon a été explicitement identifiée comme métier porteur dans cette ville. Elle peut être classée en troisième priorité sachant qu'elle relève des mêmes compétences que celles de la transformation agro-alimentaire.

Conformément à l'identification du tourisme comme secteur porteur à Kpalimé les métiers du tourisme ont aussi été pointés comme porteurs dans cette ville. Il s'agit notamment du métier de guide touristique et de l'accueil dans l'hôtellerie. Kpalimé présente des atouts importants dans ce secteur qui nécessitent d'être développés. Les métiers du tourisme peuvent être classés en troisième priorité dans cette ville. Certains métiers comme l'artisanat d'art et traditionnel et la restauration sont souvent des supports importants pour le tourisme. Un développement du secteur touristique offrirait d'importantes opportunités d'emplois aux jeunes formés dans ces métiers.

L'artisanat d'art et traditionnel peut être priorisé par rapport à la restauration. En effet, comparativement à la plupart des métiers, l'artisanat d'art et traditionnel tout comme la restauration est moins discriminant à l'égard des femmes ; mais l'artisanat d'art et traditionnel est encore moins discriminant à l'égard des personnes handicapées. De plus l'artisanat d'art et traditionnel a une bonne capacité d'absorption puisque les jeunes formés dans ce domaine y sont employés à plus de 80%. Pour Kpalimé les métiers de l'artisanat d'art et traditionnel peuvent être classés en quatrième priorité et ceux de la restauration (cuisinier, pâtissier, cafétier, etc) en cinquième priorité.

Les métiers du BTP peuvent être considérés en troisième position pour Sokodé, en quatrième priorité pour Tsévié et en sixième position pour Kpalimé. Ils apparaissent de façon récurrente parmi les métiers porteurs et on sait que le BTP est un réservoir important d'emplois. Ce domaine est large et les données récoltées n'ont pas permis de spécifier les différents métiers du BTP. Dans les focus group et dans les entretiens individuels les métiers suivants ont souvent été cités : maçonnerie, plomberie, peinture. Dans la pratique chaque construction fait appel à chacun de ces métiers. Même si la maçonnerie peut apparaître comme le métier dominant en termes d'emplois il semble ici difficile de donner la priorité à certains métiers du BTP par rapport à d'autres. Dans la perspective de définition des programmes de formation dans des villes de petites tailles il serait plus pertinent de parler des métiers du BTP d'une façon générale. Au vu de la taille de ces villes on ne peut pas

conseiller de multiplier les filières spécialisées, mais plutôt de développer les filières de groupes de métiers (au contour raisonnable). Les chantiers de construction sont aussi souvent de très petite taille et les moyens de la population faibles pour mobiliser les spécialistes de différents domaines. Ce contexte peut aussi justifier de donner une formation complète qui permet à une même personne d'intervenir à différents stades de la construction.

Certains métiers à la lisière du BTP ont aussi été cités comme porteurs. Il s'agit notamment du métier d'électricien et des métiers du bois (parfois pointés à travers la menuiserie). Le métier d'électricien est souvent associé à l'électricité du bâtiment et peut de ce fait s'assimiler aux métiers du BTP. A Kpalimé et à Sokodé, les métiers du bois se présentent comme une niche d'emplois avec un faible nombre d'employeurs, mais une forte proportion d'entre eux à la recherche d'employés. Pour Sokodé les métiers du bois peuvent être considérés en quatrième priorité suivi du métier de l'artisanat d'art et traditionnel qui est aussi considéré comme une niche d'emplois dans cette ville. Les métiers de la restauration viendraient en sixième priorité devant celui d'agriculteur. Il s'agit plus précisément du métier d'éleveur de bovins, ovins et caprin qui peut se pratiquer en périphérie de la ville. En effet, l'agriculture ne fait pas partie du domaine d'action du programme Profopej dont le champ d'action est urbain. Il convient donc de limiter le traitement de ce métier à son composant élevage qui peut se faire en milieu péri-urbain.

Pour Kpalimé les métiers du bois seraient en septième position, suivi du métier d'éleveur. Le développement de ce secteur est d'autant plus important qu'il peut servir de support à la transformation agro-alimentaire. L'étude des potentialités des préfectures et sous-préfecture du Togo avait relevé une forte mortalité du bétail du fait d'un faible suivi sanitaire dans les régions d'appartenance des trois villes. Une solution à ce problème viendrait d'une bonne formation des éleveurs et du suivi de leurs activités par des vétérinaires bien formés.

Avec une forte demande des employeurs pour les métiers de l'artisanat d'art et traditionnel à Tsévié ce dernier y apparaît aussi comme une niche d'emplois. La poterie est une activité bien maîtrisée dans la région et qui peut servir de base au développement des activités artisanales. Il peut être classé en cinquième priorité, suivi des métiers de l'hygiène et soins corporels pour lesquels la recherche d'employés est aussi fréquente. La restauration viendrait en septième position devant le métier d'agriculteur, en particulier pour ce qui est de l'élevage (en particulier de volaille, caprin et ovin).

Le commerce est l'un des métiers qui revient de façon récurrente parmi les métiers porteurs. Mais, de nombreux facteurs militent pour qu'il ne soit pas considéré comme métier porteur au même titre que les autres. Bien que le commerce soit le secteur d'activité dominant en termes de nombre d'entreprises, il se pourrait que sa facilité à offrir des emplois ne reflète pas véritablement la capacité à permettre aux jeunes de gagner facilement leur vie, mais plutôt du faible niveau d'exigence à l'auto-emploi dans le métier. Alors que la création d'un garage ou d'un atelier de couture nécessite des équipements de plusieurs centaines des milliers de francs, voire des millions, il suffit d'acheter des produits pour quelques milliers de francs pour faire du commerce. Les données collectées ne permettent pas d'apprécier les conditions de vie dans les différents métiers. Mais, l'observation intuitive des installations suggère que beaucoup de commerçants ne vivent pas de façon décente. Par ailleurs, on note une très faible proportion de commerçants qui recherchent des employés (11% contre 28% à 45% pour les autres métiers). Cet écart traduit la faible taille des

commerces, mais aussi le caractère très familial du commerce. Le risque de vol par les employés dissuaderait les commerçants de travailler avec des personnes qu'ils ne connaissent pas bien, et les amènerait à recruter dans l'environnement familial. De fait les jeunes en formation de commerce peuvent difficilement accéder à un emploi si les membres de leur famille ne sont pas déjà bien implantés dans le métier. Le métier aurait ainsi un caractère discriminatoire. Il s'agit en définitive des petits commerces dont la valeur ajoutée pour l'économie est faible.

Si le commerce ne peut pas être considéré comme métier prioritaire en tant que tel les compétences commerciales et plus précisément de « marketing » peuvent être d'une grande importance pour les jeunes exerçant dans d'autres métiers. En effet, l'économie de ces trois villes est dominée par l'auto-emploi, ce qui nécessite que le jeune dispose au-delà des compétences techniques de son métier des compétences de marketing qui lui permettent de mieux valoriser ses produits aux yeux des clients.

De façon générale l'acquisition des compétences techniques dans les métiers porteurs ne suffit pas à permettre au jeune de gagner facilement sa vie dans ces villes où domine l'auto-emploi. Dans un tel contexte le jeune professionnel sera à la fois producteur, gestionnaire et vendeur de sa production. Ce qui nécessite d'avoir au delà des compétences techniques des compétences complémentaires en marketing, en gestion et en qualité du service. Le tableau ci-dessous présente la liste des métiers porteurs par ordre de priorité décroissante par ville.

Tableau 7: Liste de métiers porteurs par ordre de priorité décroissante

Tsévié	Kpalimé	Sokodé
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mécanicien 2. Transformation agro-alimentaire (transformation ananas, produits du palmier, manioc, maïs, haricot, soja, boulangerie, etc) 3. Fabricant de savon 4. Métiers du BTP 5. Métiers de l'artisanat d'art et traditionnel (poterie, etc) 6. Hygiène et soins corporels 7. Métiers de la restauration (cuisinier, pâtissier, cafetier, etc) 8. Métier d'agriculteur (éleveur, maraîcher, etc) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mécanicien 2. Transformation agro-alimentaire (transformation d'avocats, banane, agrume, café, cacao, produits du palmier, igname, manioc, boulangerie etc) 3. Métiers du tourisme (guide touristique, accueil, hôtellerie, etc) 4. Métiers de l'artisanat d'art et traditionnel (sculpteur, peintre, batiker, etc) 5. Restauration (cuisinier, pâtissier, cafetier, etc) 6. Métiers de BTP 7. Métiers de bois 8. Métier d'Agriculteur (éleveur, etc) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mécanicien (soudeur, peintre automobile, tôlier, etc), 2. Transformation agro-alimentaire (transformation sésame, igname, manioc, fruits, soja, céréales maïs, sorgho, arachide, etc) 3. Métiers du BTP, 4. Métiers du bois et assimilé, 5. Métiers de l'artisanat d'art et traditionnel, 6. Restauration (cuisinier, pâtissier, cafetier, etc) 7. Métier d'Agriculteur (éleveur, etc)
<p>Compétences complémentaires à tous les métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marketing - Gestion - Qualité de service 		

Source : ANPE, 2014

III. Besoins en qualification professionnelle et offre locale de formation

Les enquêtes statistiques fournissent des informations quantitatives pour analyser les besoins des employeurs en qualification, ainsi que l'existence et la qualité des offres de formation professionnelle. Deux enquêtes statistiques ont été réalisées à cet effet : une auprès des employeurs et une seconde auprès des prestataires de formation. L'enquête auprès des employeurs permet de collecter des informations sur les principales caractéristiques des entreprises, les besoins en qualification professionnelle, et enfin leurs relations avec les dispositifs de formation professionnelle.

L'enquête auprès des prestataires de formation comporte deux volets dont un premier pour les ateliers d'apprentissage et un second pour les centres de formation professionnelle et techniques.

L'échantillon de l'enquête auprès des employeurs a été constitué selon la méthode de quota (voir annexe n°1). L'échantillon de l'enquête auprès des ateliers d'apprentissage est dérivé de celui de l'enquête auprès des employeurs. Il est en effet constitué de toute structure ayant répondu au questionnaire de l'enquête auprès des employeurs, et qui accueille actuellement un ou plusieurs jeunes en apprentissage. L'enquête auprès des centres de formation est exhaustive vu que le nombre de ces structures est relativement faible (une dizaine par ville).

a. Des employeurs d'entreprises de petites tailles aidés par les apprentis

Les entreprises des trois villes sont relativement petites et s'appuient plus sur les apprentis que sur les employés. Dans trois entreprises enquêtées sur cinq le patron est le seul professionnel confirmé, les autres étant des apprentis. En effet, lorsqu'on demande au patron le nombre de personnes qui ont travaillé dans la structure au cours des quatre dernières semaines (y compris le patron), ils sont 65% à déclarer deux personnes ou plus. En revanche, lorsqu'on demande le nombre de travailleurs (défini comme les personnes qui ont travaillés au cours des quatre dernières semaines, mais qui ne sont ni apprentis, ni stagiaires) ils ne sont plus que 39% à déclarer deux personnes ou plus. Autrement dit 26% d'employeurs travailleraient seules s'ils n'avaient pas d'apprentis.

Tableau 8 : répartition des entreprises selon le nombre de personnes y travaillant et par ville

Effectif des travailleurs dans l'entreprise		Ville			Total
		Kpalimé	Sokodé	Tsévie	
une personne	Effectif	161	148	131	440
	Pourcentage	41,2%	32,7%	32,2%	35,2%
deux personnes ou plus	Effectif	230	305	276	811
	Pourcentage	58,8%	67,3%	67,8%	64,8%
	Effectif	391	453	407	1251
	Pourcentage	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Tableau 9 : répartition des entreprises selon le nombre de personnes y travaillant hors stagiaire et apprentis et par ville

Effectif des travailleurs hors stagiaires et apprentis		Ville			Total
		Kpalimé	Sokodé	Tsévié	
une personne	Effectif	254	277	228	759
	Pourcentage	65,0%	61,1%	56,0%	60,7%
deux personnes ou plus	Effectif	137	176	179	492
	Pourcentage	35,0%	38,9%	44,0%	39,3%
	Effectif	391	453	407	1251
	Pourcentage	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Lorsqu'on demande de façon plus précise le nombre d'apprentis ils sont 39% à en avoir (dont deux au moins pour 27%). Cet appui sur les apprentis est un peu moins marqué à Kpalimé où seulement 33% d'employeurs utilisent des apprentis (contre un peu plus de 40% à Tsévié et à Sokodé). Cette moindre utilisation des apprentis à Kpalimé pourrait s'expliquer (en partie) par une moindre capacité à les accueillir. En effet, la proportion des entreprises employant deux personnes ou plus hors stagiaires et apprentis est de 35% à Kpalimé contre 39% à Sokodé et 44% à Tsévié.

Outre la capacité d'accueil d'apprentis l'absence de demande de place d'apprentissage par les jeunes peut aussi expliquer la faible présence d'apprentis dans certaines entreprises. Les employeurs sont en effet très disposés à prendre des jeunes pour apprendre leur métier. Même si 40% seulement de patrons emploient actuellement des apprentis ils sont 53% à en avoir déjà accueillir, et 42% qui n'emploie pas, mais sont disposés à le faire. En définitive seuls 5% de patrons n'accueillent pas de jeunes et n'accepteraient pas de les accueillir.

Tableau 10: répartition des entreprises selon l'effectif des apprentis et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	nombre apprentis			Total
	aucune personne	une personne	deux personnes	
agriculture/élevage	91,8%	3,3%	4,9%	100,0%
Agroalimentaire	82,1%	7,5%	10,4%	100,0%
hôtellerie, restauration	77,5%	7,0%	15,5%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	84,3%	7,1%	8,6%	100,0%
Commerce	82,6%	2,2%	15,2%	100,0%
BTP	58,7%	10,8%	30,5%	100,0%
Mécanique	42,4%	18,8%	38,8%	100,0%
textile, habillement	42,0%	14,2%	43,8%	100,0%
hygiène et soins corporels	62,3%	8,2%	29,5%	100,0%
audiovisuel et communication	63,2%	17,9%	18,9%	100,0%
bois et assimilé	44,4%	18,5%	37,0%	100,0%
autres métiers	64,5%	9,7%	25,8%	100,0%
Total	60,9%	12,2%	26,9%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Certains métiers s'appuient davantage sur les apprentis. La proportion d'employeurs qui accueillent les apprentis est de l'ordre de 60% pour la mécanique, le textile et habillement, le bois et assimilé alors qu'elle est inférieure à 20% pour l'agriculture, l'agroalimentaire, l'artisanat d'art et traditionnel, le commerce, et dans une moindre mesure l'hôtellerie/restauration.

b. Une offre locale de formation dominée par l'apprentissage en entreprise

L'apprentissage est le mode privilégié de présence des jeunes dans l'entreprise alors que la formation duale et le stage sont très peu représentés. Près de 40% d'entreprises comptent en leur sein un ou plusieurs apprentis contre respectivement 6% et 5% qui emploient les stagiaires et les jeunes en formation duale⁴. Le constat est valable pour les trois villes. Pour chacune d'elles ces proportions varient de 4% à 7%.

La faible présence en entreprise de stagiaires et de jeunes en formation duale peut s'expliquer par la faiblesse de l'offre de ces formules. En effet, les patrons croient en l'importance de la formation alternée et sont disposés à y participer. Six patrons sur dix pensent que la meilleure façon d'apprendre son métier est de combiner présence en entreprise et présence dans un centre de formation. Ils sont certes beaucoup plus nombreux à penser que le temps de présence en entreprise doit être plus important que le temps au centre de formation (55% contre 6%), mais l'idée d'une présence exclusive en entreprise ne concerne qu'un patron sur trois. L'importance de la formation alternée est plus affirmée à Tsévié avec 71% de patrons (contre moins de 60% pour les deux autres villes). Par ailleurs, la quasi-totalité des patrons (95%) est ouverte à l'idée d'entrer en partenariat avec les centres de formations pour offrir des stages aux jeunes. Un sur dix pratique déjà ce genre de partenariat.

Tableau 11 : répartition des entreprises selon la meilleure façon d'apprendre ce métier et par ville

Meilleure façon d'apprendre ce métier		Ville			Total
		Kpalimé	Sokodé	Tsévié	
entreprise uniquement	Effectif	140	179	108	427
	Pourcentage	35,8%	39,5%	26,5%	34,1%
entreprise et centre, plus de temps en entreprise	Effectif	210	214	274	698
	Pourcentage	53,7%	47,2%	67,3%	55,8%
entreprise et centre, moins de temps en entreprise	Effectif	15	55	16	86
	Pourcentage	3,8%	12,1%	3,9%	6,9%
centre uniquement	Effectif	14	5	4	23
	Pourcentage	3,6%	1,1%	1,0%	1,8%
Autre	Effectif	12	0	5	17
	Pourcentage	3,1%	0,0%	1,2%	1,4%
Total	Effectif	391	453	407	1251
	Pourcentage	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANPE, 2014

⁴ Système qui alterne la formation en entreprise et dans un établissement d'enseignement

La dominance de l'apprentissage sur les stages et sur la formation duale traduit de façon plus générale sa prépondérance sur la formation en centre de formation technique et professionnelle. Lorsqu'on demande aux employeurs combien de leurs travailleurs (hormis stagiaires et apprentis) ont étudié dans un centre de formation ils sont seulement 17% à déclarer un ou plus. En revanche, ils sont 78% à déclarer des employés qui ont commencé par l'apprentissage en entreprise (dont au moins deux employés pour 30% de patrons).

c. Des compétences plus ou moins bien maîtrisées selon les métiers

Les compétences techniques nécessaires pour bien faire le métier ne sont pas toujours maîtrisées. Il est demandé aux patrons de dire si d'une façon générale ils peuvent dire que les travailleurs de leur entreprise maîtrisent la compétence la plus importante nécessaire pour faire le principal métier. Il s'agit plus précisément des travailleurs qui font ce métier. Ils sont seulement 84% à répondre que cette compétence est parfaitement maîtrisée. Même si ceux qui estiment que la compétence n'est pas maîtrisée du tout est négligeable (de l'ordre de 1%) ils sont 14% à estimer qu'elle est maîtrisée, mais pas beaucoup. Les employeurs de Kpalimé sont un peu moins confiants en leurs travailleurs : ils sont 79% à estimer que la compétence est parfaitement maîtrisée, soit de cinq à dix points en dessous de Sokodé et Tsévié. Mais, c'est au niveau des métiers que l'on observe les différences les plus importantes.

Le niveau de confiance aux compétences des travailleurs est particulièrement faible chez les agriculteurs et les hôteliers et restaurateurs. Ils ne sont que 67% à estimer que leurs employés maîtrisent parfaitement la compétence la plus importante de la société. Cette proportion atteint et dépasse 80% pour les autres métiers.

Lorsqu'on pose la question sur la compétence du patron lui-même le doute subsiste chez les agriculteurs, et dans une moindre mesure chez les hôteliers et restaurateurs. Dans l'ensemble 93% de patrons estiment maîtriser parfaitement la principale compétence de leur métier. Ainsi, cette proportion n'est que de 75% pour les agriculteurs, 85% pour les hôteliers et restaurateurs, 87% pour les artisans et plus de 90% pour les autres métiers.

Tableau 12 : répartition des entreprises selon l'avis des employeurs sur la maîtrise de la compétence la plus importante par les travailleurs et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	D'une façon générale, pouvez-vous dire que les travailleurs de votre entreprise maîtrisent la compétence la plus importante			Total
	Oui, parfaitement	Oui, mais pas beaucoup	Non, très peu	
agriculture/élevage	67,2%	31,1%	1,6%	100,0%
Agroalimentaire	89,6%	6,7%	3,7%	100,0%
hôtellerie, restauration	67,6%	32,4%	0,0%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Commerce	82,6%	17,4%	0,0%	100,0%
BTP	86,8%	13,2%	0,0%	100,0%
Mécanique	82,8%	16,0%	1,2%	100,0%
textile, habillement	90,5%	7,7%	1,8%	100,0%
hygiène et soins corporels	82,0%	6,6%	11,5%	100,0%
audiovisuel et communication	84,9%	15,1%	0,0%	100,0%
bois et assimilé	87,0%	9,3%	3,7%	100,0%
autres métiers	88,7%	9,7%	1,6%	100,0%
Ensemble	83,9%	14,3%	1,8%	100,0%

Source : ANPE, 2014

d. Une recherche de compétences locales pas toujours satisfaite

Un patron sur trois est à la recherche d'un employé sur le métier principal de son entreprise. Cette recherche de compétences est plus forte à Kpalimé où 26% de patrons cherchent de façon active et 15% de façon moins active. La recherche active est deux fois moins importante dans les deux autres villes. Le commerce se démarque avec une très faible proportion de patrons qui recherchent des employés (11% contre 28% à 45% pour les autres métiers). Cet écart traduit le caractère très familial du commerce. Le risque de vol par les employés dissuaderait les commerçants de travailler avec des personnes qu'ils ne connaissent pas bien, et les amènerait à recruter dans l'environnement familial.

Des métiers identifiés comme porteurs comptent souvent parmi ceux qui recherchent des employés. C'est le cas notamment de l'artisanat d'art et traditionnel (44%), du BTP (40%), de l'agriculture (39%) et de l'hôtellerie et restauration (37%).

Tableau 13 : répartition des entreprises selon l'expression de besoin d'employés et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Êtes-vous actuellement à la recherche d'un employé qui fait ce métier ?			Total
	oui, activement	oui, mais pas activement	non	
agriculture/élevage	21,3%	18,0%	60,7%	100,0%
Agroalimentaire	14,9%	14,2%	70,9%	100,0%
hotellerie, restauration	12,7%	23,9%	63,4%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	22,9%	21,4%	55,7%	100,0%
Commerce	2,2%	8,7%	89,1%	100,0%
BTP	18,0%	21,6%	60,5%	100,0%
Mécanique	18,8%	9,2%	72,0%	100,0%
textile, habillement	18,9%	8,9%	72,2%	100,0%
hygiène et soins corporels	13,1%	16,4%	70,5%	100,0%
audiovisuel et communication	14,2%	17,0%	68,9%	100,0%
bois et assimilé	24,1%	18,5%	57,4%	100,0%
autres metiers	14,5%	25,8%	59,7%	100,0%
Ensemble	17,0%	15,5%	67,5%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Certaines compétences existent sur le plan local, mais sont difficiles à trouver. Seuls 58% de patrons pensent qu'ils vont trouver de bons candidats dans la ville sans aucun problème ; alors qu'ils sont 37% à penser qu'ils vont en trouver, mais difficilement, et seulement 4% à penser qu'ils ne vont pas en trouver du tout.

Les patrons sont plus pessimistes dans les métiers du secteur agricole. Seuls 39% de patrons qui recherchent un employé dans ce secteur pensent qu'ils vont trouver dans la ville sans aucun problème, suivi de l'artisanat d'art et traditionnel (42%), de l'agroalimentaire (45%) et de l'hygiène et soins corporels (47%). Les patrons sont beaucoup plus optimistes dans le BTP où 75% de patrons pensent trouver de bons candidats dans cette ville sans aucun problème ; et dans une moindre mesure dans les métiers de bois et assimilé (71%).

Tableau 14 : répartition des entreprises selon l'idée de trouver de bons candidats dans cette ville en cas de besoin et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Si vous êtes à la recherche d'un employé qui fait ce métier, pensez-vous trouver de bons candidats dans cette ville			Total
	oui, sans aucun problème	oui, mais difficilement	non	
agriculture/élevage	39,1%	56,5%	4,3%	100,0%
agroalimentaire	45,0%	55,0%	0,0%	100,0%
hotellerie, restauration	57,7%	42,3%	0,0%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	41,9%	45,2%	12,9%	100,0%
commerce	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
BTP	75,4%	23,1%	1,5%	100,0%
mécanique	54,8%	41,1%	4,1%	100,0%
textile, habillement	57,4%	31,9%	10,6%	100,0%
hygiène et soins corporels	47,4%	47,4%	5,3%	100,0%
audiovisuel et communication	61,8%	32,4%	5,9%	100,0%
bois et assimilé	70,8%	29,2%	0,0%	100,0%
autres métiers	76,0%	24,0%	0,0%	100,0%
Ensemble	58,4%	37,3%	4,4%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Les difficultés à trouver de bons candidats peut s'expliquer par divers facteurs parmi lesquels la faiblesse du réseau d'information sur les offres d'emplois, une offre insuffisante de formation, la faible qualité des formations offertes.

Le réseau d'information sur les offres d'emplois est effectivement faible et reste peu accessible. Interrogés sur les moyens qu'ils utilisent généralement pour recruter leurs collaborateurs les patrons citent majoritairement les relations interpersonnelles (32% par la cooptation et 12% par la relation avec d'autres patrons). La candidature spontanée vient en troisième position (22%). L'ANPE est citée par à peine 1% de patrons. Cette quasi-absence de l'ANPE peut s'expliquer par sa jeunesse, mais aussi par une absence de lisibilité de son rôle par les employeurs.

Plusieurs questions de l'enquête permettent d'apprécier l'offre de formation dans la ville et aussi d'indiquer le cadre de cette formation (en centre de formation ou en entreprise) :

* Q31 : Si vous maîtrisez la compétence la plus importante qu'il faut pour exercer ce métier, pouvez-vous dire comment vous l'avez apprise ?

* Q39 : Ce métier est-il enseigné dans cette ville ?

* Q40 : Où se trouve le centre de formation le plus proche (que vous connaissez/avez entendu parler) où ce métier est bien enseigné ?

* Q41 : Où se trouve le patron le plus proche (que vous connaissez/avez entendu parler) qui peut bien enseigner ce métier ?

La question Q31 porte sur l'existence de la formation dans la ville alors que les autres questions abordent en plus la question de la qualité de cette formation.

12% de patrons déclarent que leur métier n'est pas enseigné dans cette ville. Si on y ajoute les 7% qui ne savent pas si le métier est enseigné dans la ville ce sont près de 20% de patrons qui ne peuvent pas compter sur les structures de formation de la ville pour trouver un employé. Cette proportion est particulièrement élevée pour l'agroalimentaire et le commerce où elle avoisine les 40%, suivi de l'hôtellerie (28%) et de l'agriculture (23%), de l'artisanat d'art et traditionnel et de la mécanique (20%). Pour les autres métiers elle est en dessous de 20%.

Tableau 15 : répartition des entreprises selon l'endroit où ce métier est enseigné dans cette ville et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Ce métier est-il enseigné dans cette ville ?					Total
	en centre et atelier	en centre uniquement	en atelier uniquement	non, pas du tout	ne sait pas	
agriculture/élevage	26,2%	9,8%	41,0%	14,8%	8,2%	100,0%
Agroalimentaire	7,5%	3,0%	50,0%	21,6%	17,9%	100,0%
hotellerie, restauration	19,7%	5,6%	46,5%	16,9%	11,3%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	20,0%	0,0%	60,0%	15,7%	4,3%	100,0%
Commerce	21,7%	8,7%	30,4%	21,7%	17,4%	100,0%
BTP	41,9%	1,8%	45,5%	9,0%	1,8%	100,0%
Mécanique	45,6%	2,8%	31,2%	14,8%	5,6%	100,0%
textile, habillement	33,1%	2,4%	56,2%	4,7%	3,6%	100,0%
hygiène et soins corporels	19,7%	3,3%	62,3%	6,6%	8,2%	100,0%
audiovisuel et communication	38,7%	7,5%	36,8%	15,1%	1,9%	100,0%
bois et assimilé	66,7%	0,0%	27,8%	1,9%	3,7%	100,0%
autres metiers	51,6%	3,2%	30,6%	8,1%	6,5%	100,0%
Ensemble	34,0%	3,5%	43,2%	12,5%	6,7%	100,0%

Source : ANPE, 2014

L'offre des centres de formation est faible ou de qualité insuffisante. 42% de patrons ne connaissent aucun centre de formation qui peut bien enseigner leur métier. De plus 13% de patrons déclarent que le centre de formation le plus proche qui peut bien former dans leur métier est situé hors de cette ville. En définitive, seuls 45% de patrons connaissent dans leur ville un centre de formation qui peut bien former dans leur métier. Cette proportion est particulièrement faible pour l'agroalimentaire (22%) et l'artisanat d'art et traditionnel (28%) alors qu'elle atteint 52% pour la mécanique et l'audiovisuel/communication, 56% pour l'agriculture et même 68% pour les métiers du bois.

Tableau 16 : repartition des entreprises par rapport à la proximité des centres de formation où le métier est bien enseigné et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	centre de formation le plus proche sur le métier où le métier est bien enseigné			Total
	bien enseigné			
	dans cette ville	hors de cette ville	ne connaît aucun	
agriculture/élevage	55,7%	11,5%	32,8%	100,0%
Agroalimentaire	22,4%	3,0%	74,6%	100,0%
hotellerie, restauration	35,2%	26,8%	38,0%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	28,6%	15,7%	55,7%	100,0%
Commerce	39,1%	15,2%	45,7%	100,0%
BTP	46,1%	26,3%	27,5%	100,0%
Mécanique	51,6%	13,6%	34,8%	100,0%
textile, habillement	39,6%	7,7%	52,7%	100,0%
hygiène et soins corporels	42,6%	8,2%	49,2%	100,0%
audiovisuel et communication	51,9%	20,8%	27,4%	100,0%
bois et assimilé	68,5%	1,9%	29,6%	100,0%
autres métiers	69,4%	1,6%	29,0%	100,0%
Ensemble	44,8%	13,4%	41,7%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Contrairement aux centres de formation les employeurs connaissent souvent les patrons de la ville capables de bien enseigner le métier. Les employeurs qui ne connaissent aucun patron qui enseigne bien leur métier ne sont que 10% de l'ensemble alors qu'ils sont 86% à en connaître un dans cette ville (tableau 17). Avec seulement 76% d'employeurs qui connaissent dans la ville un patron capable de bien enseigner le métier, l'agroalimentaire et l'hôtellerie restent parmi les métiers les plus défavorisés. L'existence des patrons formateurs dans la ville ne permet toutefois pas de savoir s'ils sont assez nombreux pour satisfaire aux besoins de compétences recherchées par les employeurs.

Tableau 17 : répartition des entreprises selon le lieu où se trouve le patron le plus proche qui peut bien enseigner le métier et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Patron le plus proche qui peut bien enseigner le métier			Total
	dans cette ville	hors de cette ville	ne connaît aucun	
agriculture/élevage	82,0%	3,3%	14,8%	100,0%
agroalimentaire	76,1%	3,0%	20,9%	100,0%
hotellerie, restauration	76,1%	8,5%	15,5%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	90,0%	5,7%	4,3%	100,0%
commerce	80,4%	4,3%	15,2%	100,0%
BTP	94,0%	2,4%	3,6%	100,0%
mécanique	78,0%	6,4%	15,6%	100,0%
textile, habillement	95,9%	1,8%	2,4%	100,0%
hygiène et soins corporels	85,2%	3,3%	11,5%	100,0%
audiovisuel et communication	89,6%	5,7%	4,7%	100,0%
bois et assimilé	96,3%	0,0%	3,7%	100,0%
autres métiers	95,2%	1,6%	3,2%	100,0%
Total	86,2%	4,0%	9,8%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Pour ce qui est de la compétence principale qu'ils maîtrisent dans leur métier 28% des patrons déclarent qu'ils l'ont apprise hors de cette ville (21% chez un patron et 6,6% en centre de formation). Cette proportion varie de 20% pour les métiers du bois et 23% pour l'agroalimentaire à plus de 35% pour l'audiovisuel et l'artisanat d'art et traditionnel.

La compétence est apprise très majoritairement chez un patron. Au total ce sont 74% d'employeurs qui ont appris leur compétence principale chez un autre patron dont 53% dans la même ville et 21% ailleurs. L'apprentissage de la compétence en centre de formation ne concerne que 12% de patrons, soit à peine plus que la proportion de ceux qui se sont auto-formés. Dans certains métiers l'auto-formation est d'ailleurs plus fréquente que l'apprentissage en centre de formation. C'est le cas notamment de l'agroalimentaire où 19% de patrons se sont auto-formés alors qu'ils sont moins de 1% à avoir appris leur principale compétence en centre de formation. C'est le cas aussi du commerce avec 22% d'auto-formés contre 13% en centre de formation, de l'artisanat d'art et traditionnel avec 10% contre 4% et de l'agriculture avec 29% contre 26%.

Tableau 18 : répartition des entreprises selon le moyen par lequel la compétence la plus importante pour exercer ce métier a été acquise et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Si vous maîtrisez la compétence la plus importante qu'il faut pour exercer ce métier, pouvez-vous dire comment						Total
	je me suis auto-formé	dans un centre de formation de cette ville	chez un patron de cette ville	dans un centre de formation hors de cette ville	chez un patron hors de cette ville	autre	
agriculture/élevage	29,5%	11,5%	27,9%	14,8%	11,5%	4,9%	100,0%
Agroalimentaire	19,4%	0,0%	51,5%	0,7%	22,4%	6,0%	100,0%
hotellerie, restauration	19,7%	7,0%	31,0%	14,1%	19,7%	8,5%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	10,0%	1,4%	47,1%	2,9%	34,3%	4,3%	100,0%
Commerce	21,7%	4,3%	39,1%	8,7%	23,9%	2,2%	100,0%
BTP	6,0%	6,0%	63,5%	7,2%	16,8%	0,6%	100,0%
Mécanique	5,6%	2,4%	65,6%	3,2%	21,2%	2,0%	100,0%
textile, habillement	3,6%	4,1%	60,9%	3,0%	25,4%	3,0%	100,0%
hygiène et soins corporels	9,8%	0,0%	52,5%	0,0%	31,1%	6,6%	100,0%
audiovisuel et communication	12,3%	16,0%	33,0%	22,6%	13,2%	2,8%	100,0%
bois et assimilé	5,6%	22,2%	46,3%	3,7%	16,7%	5,6%	100,0%
autres metiers	4,8%	4,8%	59,7%	9,7%	17,7%	3,2%	100,0%
	10,4%	5,6%	52,8%	6,6%	21,0%	3,5%	100,0%

Source : ANPE, 2014

Ces indicateurs mettent en évidence une insuffisance d'offre de formation qui est plus particulièrement marquée dans les secteurs de l'agroalimentaire, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat d'art et traditionnel, de l'hôtellerie et de la restauration.

e. Quelques caractéristiques de l'apprentissage en atelier

Sur les 1251 employeurs enquêtés 467 ont été retenus pour l'enquête auprès des prestataires de formation, soit 37%. Dans le cadre de cette étude le terme atelier est adopté par simplification pour désigner toute entreprise dont la formation n'est pas l'activité principale, mais qui accueille les jeunes pour leur apprendre un métier. L'échantillon du volet atelier de l'enquête auprès des prestataires de formation est ainsi constitué des employeurs enquêtés dans l'enquête « employeur » et qui ont déclaré accueillir des apprentis actuellement. Il est réparti dans les trois villes comme suit : 132 à Kpalimé, 180 à Sokodé et 155 à Tsévié. Ces employeurs exercent pour la plupart un seul métier principal dans leur atelier (75% contre 18% qui en exercent deux et 6% qui exercent trois métiers ou plus).

30% des patrons accueillent un seul apprenti alors qu'ils sont 43% à en accueillir trois ou plus. Dans la majorité des ateliers l'apprentissage dure généralement trois ans ou plus (77%). Mais les durées d'apprentissage sont très variables selon les métiers. Il est plus court et dure généralement moins de deux ans dans l'hôtellerie (62% d'ateliers) et le commerce (50%). Il est moyennement élevé et dure

généralement moins de trois ans dans l'agroalimentaire (69% d'ateliers), dans l'hygiène et soins corporels (63%), dans l'audiovisuel et la communication (52%). Il est en revanche beaucoup plus long et atteint généralement trois ans pour le BTP (98%), la mécanique (96%) et le bois (96%), et dans une moindre mesure pour le textile et habillement (83%) et pour l'artisanat d'art et traditionnel (79%).

Tableau 19 : répartition des entreprises selon la durée de l'apprentissage et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Durée de l'apprentissage du principal métier			Total
	moins de 2 ans	de 2 ans, <3ans	3 ans ou plus	
agriculture/élevage	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Agroalimentaire	31,2%	37,5%	31,2%	100,0%
hôtellerie, restauration	61,5%	23,1%	15,4%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	11,1%	11,1%	77,8%	100,0%
Commerce	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
BTP	1,4%	0,0%	98,6%	100,0%
Mécanique	3,2%	0,8%	96,0%	100,0%
textile, habillement	4,1%	12,4%	83,5%	100,0%
hygiène et soins corporels	8,3%	54,2%	37,5%	100,0%
audiovisuel et communication	28,9%	23,7%	47,4%	100,0%
bois et assimilé	0,0%	3,6%	96,4%	100,0%
autres metiers	13,0%	30,4%	56,5%	100,0%
Ensemble	9,6%	13,1%	77,3%	100,0%

Source : ANPE, 2014

L'entrée en apprentissage se fait de façon sélective. 76% de patrons déclarent avoir reçu une demande de stage au cours des douze derniers mois (une seule demande dans 15% de cas et au moins deux demandes dans 61% de cas). Sur la même période ils sont 65% à avoir reçu un nouveau jeune en apprentissage dans leur atelier. L'écart entre les deux proportions (11 points de pourcentage) donne un ordre de grandeur relativement grossier des refus d'admission en apprentissage. Pour la plupart des métiers cet écart est du même ordre de grandeur. On remarque toutefois un démarquage des métiers de la mécanique et de l'artisanat d'art et traditionnel où l'écart entre les deux taux est de l'ordre de 17 à 23 points ; ce qui indique un fort taux de rejet dans ces deux métiers.

L'apprentissage ne se termine pas toujours par un succès. Un patron sur quatre déclare que des jeunes ont quitté leur atelier au cours des douze derniers mois sans terminer leur formation. Cette proportion est particulièrement élevée dans l'agriculture et l'hygiène et soins corporels où elle avoisine les 40%, suivi des métiers du bois et de l'artisanat d'art et traditionnel avec environ 33%. Un fort taux d'abandon peut traduire un faible intérêt des jeunes pour le métier.

Pour les jeunes qui terminent leur formation l'apprentissage est plus souvent sanctionné par une attestation de fin de stage (55%) et plus rarement par un CFA (38%). Le CFA est fréquemment délivré dans le textile et habillement, le BTP, la mécanique, l'hygiène et le bois. Dans ces métiers l'apprentissage donne lieu à la délivrance du CFA dans plus de 40% d'ateliers. Il est en revanche quasi-inexistant dans les métiers agricoles, l'agroalimentaire, l'hôtellerie /la restauration, l'artisanat

d'art et traditionnel et le commerce. La faible délivrance des CFA peut être le signe d'une faible organisation du système d'apprentissage dans le métier.

f. Un monde de travail moins accessible aux femmes

Dans les trois villes les femmes sont moins présentes dans l'entreprise que les hommes. Lorsqu'on demande aux patrons le nombre d'hommes ayant travaillé dans leur structure au cours des quatre dernières semaines ils sont seulement 20% à n'en déclarer aucun. En revanche, ils sont trois fois plus nombreux (66%) à déclarer une absence totale de femmes de leur société.

Pour ce qui est de l'apprentissage 78% de patrons qui accueillent des apprentis ne comptent aucune jeune fille parmi les apprentis alors qu'ils sont seulement 16% à ne pas avoir de garçons. Cette faible présence des filles en apprentissage est beaucoup plus marquée à Sokodé où 88% de patrons n'ont pas de filles en apprentissage (contre 74% à Kpalimé et 70% à Tsévié). Cette position de Sokodé peut s'expliquer (au moins en partie) par une présence plus forte de la communauté musulmane.

D'une façon générale les femmes sont exclues de certains métiers considérées comme « réservés » aux hommes. Une analyse par métier montre que la proportion d'entreprises qui n'emploient aucune femme varie de 23% pour l'agroalimentaire à 97% pour la mécanique. On peut distinguer trois groupes de métiers en fonction de la proportion des entreprises qui n'emploient aucune femme.

* Les métiers réservés aux hommes où la proportion des entreprises n'employant aucune femme atteint 80% (bois et assimilé, BTP et mécanique) ;

* Les métiers mixtes où cette proportion varie de 40% à moins de 80% (artisanat d'art et traditionnel, commerce, hygiène et soins corporels, textile et habillement, audiovisuel et communication);

* Les métiers à tendance féminine où cette proportion est en dessous de 40% (agriculture, agroalimentaire, hôtellerie et restauration).

Tableau 20 : répartition des entreprises selon l'effectif des femmes et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	nombre femmes			Total
	aucune personne	une personne	deux personnes ou plus	
agriculture/élevage	31,1%	27,9%	41,0%	100,0%
Agroalimentaire	23,1%	49,3%	27,6%	100,0%
hotellerie, restauration	31,0%	18,3%	50,7%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	44,3%	31,4%	24,3%	100,0%
Commerce	45,7%	34,8%	19,6%	100,0%
BTP	92,2%	6,0%	1,8%	100,0%
Mécanique	96,8%	2,0%	1,2%	100,0%
textile, habillement	66,9%	11,2%	21,9%	100,0%
hygiène et soins corporels	49,2%	31,1%	19,7%	100,0%
audiovisuel et communication	67,9%	17,9%	14,2%	100,0%
bois et assimilé	90,7%	9,3%	0,0%	100,0%
autres metiers	72,6%	9,7%	17,7%	100,0%
	66,3%	17,3%	16,4%	100,0%

Source : ANPE, 2014

g. Le handicap : un frein à l'accès à la formation

Les personnes handicapées représentent 5% de personnes présentes dans les entreprises. Ce chiffre peut traduire une faible présence générale de personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Toutefois cela peut aussi traduire une faible propension des patrons à accepter les personnes handicapées. Ils sont en effet 33% à déclarer qu'ils n'accepteraient pas de prendre une personne handicapée volontaire dans leur entreprise pour apprendre le métier. Cette proportion est plus forte à Kpalimé avec 42% (contre 30% environ pour les autres villes).

Cette réserve vis-à-vis des personnes handicapées peut dans certains cas s'expliquer par la nature de l'activité. La proportion des patrons qui n'accepteraient pas de prendre une personne handicapée pour apprendre le métier varie de 16% pour le textile/habillement à 53% pour les métiers du BTP. A l'inverse la proportion de ceux qui ont déjà accueilli les personnes handicapées en apprentissage atteint 15% en agriculture, textile et habillement, et même 20% en audiovisuel et communication.

Tableau 21 : répartition des entreprises selon le désir d'accepter une personne handicapée pour qu'elle apprenne ce métier et par métier principal

Métier principal de l'entreprise	Accepteriez-vous de prendre une personne handicapée volontaire dans votre entreprise pour qu'elle apprenne ce métier			Total
	oui, je le fais déjà	oui, mais je ne le fais pas encore	Non	
agriculture/élevage	14,8%	57,4%	27,9%	100,0%
Agroalimentaire	2,2%	68,7%	29,1%	100,0%
hôtellerie, restauration	1,4%	54,9%	43,7%	100,0%
Artisanat d'art et traditionnel	5,7%	60,0%	34,3%	100,0%
Commerce	2,2%	56,5%	41,3%	100,0%
BTP	10,2%	37,1%	52,7%	100,0%
Mécanique	13,6%	56,0%	30,4%	100,0%
textile, habillement	15,4%	68,6%	16,0%	100,0%
hygiène et soins corporels	8,2%	67,2%	24,6%	100,0%
audiovisuel et communication	20,8%	52,8%	26,4%	100,0%
bois et assimilé	9,3%	61,1%	29,6%	100,0%
autres metiers	6,5%	38,7%	54,8%	100,0%
Ensemble	10,5%	56,4%	33,1%	100,0%

Source : ANPE, 2014

h. L'offre locale de formation technique et professionnelle structurée

La formation technique et professionnelle est délivrée dans les trois villes par des établissements publics ou privés. A Tsévié, tous les établissements dénombrés sont privés et en nombre très inférieurs (3) par rapport aux deux autres villes. La ville de Kpalimé compte 15 établissements de formation technique et professionnelle tandis que Sokodé en compte 16. Les filières de formation disponibles sont au nombre de 12 à Tsévié, 13 à Kpalimé et 10 à Sokodé.

Tableau 22: Liste des Centres de formations techniques et professionnelle par ville

Kpalimé	Sokodé	Tsévié
1-SAINT ESPRIT	1-CENTRE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	1-ISSET
2-DALLOZ	PROFESSIONNEL	2-IDH CEFORIP
3-TOPO 3000	2-LYCEE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	3-UN POUR TOUS TOUS
4-BON BERGER	ET PROFESSIONNEL	POUR UN/SUISSE TOGO
5-ASEPD	3-IP PYTHAGORE	
6-ITP LAROUSSE	4-ISTT	
7-GBALAVE/CDFP (CENTRE	5-EMC	
DIOCESIN DE FORMATION	6-CENTRE PYRAMIDE	
PROFESSIONNELLE)	7-BAKITA	
8-CRETFP KPALIME	8-CIFOP	
9-CEAA	9-IP2S	
10-ONG AGERTO	10-BIC	
11-ABCN	11-IHT	
12-POLYVALENT	12-IT LE SAVOIR	
13-CIB	13-ITC ASSOMPTION	
14-SAINT GERMAIN	14- ITM	
15-AGIR POUR TOUS	15-CIB INTA	
16- Centre des aveugles	16-CEFORIP	
17- INFA de Tové	17- IFAO	
	18-CENATIS	
	19- Centre de Padre Fransisco	

Source : ANPE, 2014

Tableau 23: Liste des filières d'enseignement technique et professionnelle par ville

Tsévié	Kpalimé	Sokodé
1. G1(Secrétariat)	1. G1(Secrétariat)	1. G1(Secrétariat)
2. G2 (Gestion)	2. G2 (Gestion)	2. G2 (Gestion)
3. G3 (commerce et marketing)	3. G3 (commerce et marketing)	3. G3 (commerce et marketing)
4. F2 (Electronique)	4. F1 (Construction mécanique)	4. F1 (Construction mécanique)
5. F3 (Electricité)	5. F4 (Génie civil)	5. F2 (Electronique)
6. F4 (Génie civil)	6. Menuiserie	6. F3 (Electricité)
7. Coupe couture	7. Coupe couture	7. F4 (Génie civil)
8. Coiffure esthétique	8. Coiffure esthétique	8. E (Science et techniques)
9. Agro-pastoral,	9. Froid et climatisation	9. Menuiserie
10. Art culinaire	10. Batik	10. Autre spécialité
11. Ti (Technique industriel)	11. Céramique	
12. F1 (Construction mécanique)	12. Sculpture	
	13. Macramé	
	14. Agropastoral	

Source : ANPE, 2014

➤ **Les formations techniques et professionnelle à Tsévié**

La ville de Tsévié dispose de trois centres de formation professionnelle qui relèvent tous du secteur privé. Les centres de formation de Tsévié offre au total quatorze filières différentes. Comparé à d'autres villes le nombre de centres de formation semble assez réduit à Tsévié, ainsi que le nombre de filières proposé. Cette rareté peut s'expliquer par la proximité de Tsévié de Lomé. Ce qui suggère que les jeunes de Tsévié vont à Lomé pour se former. Cette proximité de Lomé serait ainsi discriminatoire : les jeunes qui ont plus de moyen ou de la famille à Lomé peuvent s'y rendre pour se former alors que ceux qui n'en ont pas seraient privés de formation.

Tableau 24 : Filières de formation à Tsévié par centre

	Filières de formation à Tsévié par centre									Total
	G1(Sec rétariat)	G2 (Gesti on)	G3 (comm erce et marketi ng)	F2 (Electro nique)	F3 (Electri cité)	F4 (Génie civil)	Coupe couture	Coiffur e esthéli que	Autre spéciali té	
ISSET	1	1	1	1	1					5
IDH CEFORIP	1	1	1							3
UN POUR TOUS TOUS POUR UN/SUISSE TOGO						2	1	1	2	6
Ensemble	2	2	2	1	1	2	1	1	2	14

Source : ANPE, 2014

➤ **Les formations techniques et professionnelle à Kpalimé**

Les centres de formation structurés présents à Kpalimé sont au nombre de 17 dont 15 privés et 2 parapublics.

Les sept centres qui ont répondu au questionnaire de façon complète proposent au total au moins huit filières de formation dont la répartition est faite dans le tableau ci-dessous. Le centre DALLOZ par exemple propose trois filières dont une G1(Secrétariat), une G2 (Gestion) et une G3 (commerce et marketing).

Tableau 25 : Filières de formation à Kpalimé

	Filières de formation à Kpalimé								Total
	G1(Secré tariat)	G2 (Gestion)	G3 (commerc e et marketing)	F1 (Construc tion mécaniqu e)	F4 (Génie civil)	Menuis erie	Coupe couture	Autre spécialité	
SAINT ESPRIT	1	1							2
DALLOZ	1	1	1						3
BON BERGER	1	1	1						3
ASEPD				1				3	4
ITP LAROUSSE	1	1	1						3
GBALAVE/ CDFP (CENTRE DIOCESIN DE FORMATION PROFESSIONNELLE)					1	1	1		3
CRETFP KPALIME	1	1	1						3
Ensemble	5	5	4	1	1	1	1	3	21

Source : ANPE, 2014

➤ **Les formations techniques et professionnelle à Sokodé**

La ville de Sokodé dispose de dix huit centres de formation professionnelle dont dix sept relèvent du secteur privé et un seul parapublic. Ces centres de formation proposent dans l'ensemble au moins dix filières différentes (voir tableau 26).

Le nombre de filières citées par les centres de formation est parfois élevé, jusqu'à onze pour certains. Pour des besoins de simplification de l'analyse certaines filières très spécialisés sont désignés par des termes plus génériques. Ainsi par exemple toutes les filières spécialisées d'électricité (électricité bâtiment, électricité auto, etc) sont mentionnées sous le terme générique « filière électricité ». Un centre qui dispose de deux filières spécialisées d'électricité apparaîtra dans cette analyse comme ayant deux filières électricité.

Tableau 26: Filières de formation à Sokodé

	Filières de formation à Sokodé										Total
	G1 (Secrétariat)	G2 (Gestion)	G3 (commerce et marketing)	F1 (Construction mécanique)	F2 (Electronique)	F3 (Electricité)	F4 (Génie civil)	E	Menuiserie	Autre spécialité	
CENTRE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE PROFESSIONNEL LYCEE		1		1		1	1				4
D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL		1		3	2	2	1	1	1		11
IP PYTHAGORE	1	1				1	1			1	5
ISTT	1	1									2
EMC	1	1			1	1	1			2	7
CENTRE PYRAMIDE	0	1	1				2		1	1	6
BAKITA	1	1	1								3
CIFOP	2	0	1							5	8
IP2S						3	3				6
Ensemble	6	7	3	4	3	8	9	1	2	9	52

Source : ANPE, 2014

Conclusions et recommandations

Cette étude a permis de développer et de mettre en œuvre une démarche d'identification des secteurs et métiers porteurs dans chacune des trois villes Kpalimé, Sokodé et Tsévié. Cette démarche fait appel à différents types de méthodes de collecte d'informations nécessaires à l'appréciation des besoins en qualification et de l'offre de formation locale. Il a ainsi été organisé des entretiens individuels avec les personnes clés de la ville, des discussions de groupes avec les principaux acteurs de l'emploi et de la formation, des enquêtes statistiques auprès des employeurs et des prestataires de formation, et enfin un recensement des sociétés. Il est ainsi identifié pour chaque ville environ six secteurs porteurs et huit métiers porteurs. Il est également établi la liste des centres de formation, ainsi que les filières proposées. L'agriculture et le BTP ressortent de façon récurrente comme des secteurs porteurs. De même les métiers liés à ces deux secteurs apparaissent dans la liste des métiers porteurs des trois villes.

L'analyse a également permis de mettre en évidence quelques caractéristiques du marché du travail des trois villes :

- i. Les sociétés sont généralement de petite taille et s'appuient davantage sur des apprentis que sur les travaillés confirmés ;

- ii. L'offre locale de formation est dominée par l'apprentissage en entreprise au détriment des centres de formation ; mais les patrons d'ateliers sont très favorables à une formation duale pour leurs apprentis ;
- iii. Le niveau de maîtrise de compétences professionnelle est très variable selon les métiers, ce qui complique parfois la recherche des compétences locales ;
- iv. Le commerce est l'activité économique dominante en ville (en termes de nombre de sociétés), mais reste peu ouvert à l'apprentissage ;
- v. Le milieu du travail est discriminant au détriment des femmes et des personnes handicapées.

Au vu des résultats de cette étude les recommandations suivantes peuvent être faites :

- i. Définir et mettre en place un dispositif favorisant la formation duale pour les apprentis ;
- ii. Sensibiliser et Impliquer davantage les employeurs dans le processus de définition des programmes de formation ;
- iii. Prévoir dans toute formation la sensibilisation sur l'ensemble des opportunités présentes et futures de l'économie locale ;
- iv. Prévoir dans toute formation des modules sur le marketing, la gestion et la qualité de service ;
- v. Prendre des mesures en faveur de l'ouverture de l'apprentissage aux catégories discriminées, notamment les jeunes filles et les personnes handicapées ;
- vi. Elaborer les référentiels de compétences pour les métiers porteurs identifiés ;
- vii. Réhabiliter le centre de tissage de Sokodé et des GIPATO ;
- viii. Promouvoir la création des centres de formation agro-pastorale ;
- ix. Sensibiliser les femmes à s'intéresser aux métiers dits d'hommes.

Références bibliographiques

Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale (novembre 2010) ; Recensement général de la population et de l'habitat (4ème RGPH); caractéristiques démographiques ;

Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale (novembre 2010) ; Recensement général de la population et de l'habitat (4ème RGPH); caractéristiques de l'éducation ;

Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale (2011) ; Rapport de l'Enquête du Questionnaire unifié sur les indicateurs de base du bien-être (QUIBB) ;

République togolaise (2011); TOGO Profil de pauvreté 2006-2011;

Secrétariat technique du DSRP (2013) ; Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi ;

Ministère de l'équipement rural (juin 2014); Revue de la mise en œuvre du plan d'action national pour le secteur de l'eau et de l'assainissement (PANSEA): Aide-mémoire conjoint; version préliminaire ;

République togolaise; Carte de potentialités d'emplois des jeunes et des femmes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo ;

Secrétariat technique du PSE (2013) ; Plan sectoriel de l'éducation (PSE) 2014-2025 ;

Secrétariat technique du PSE (octobre 2013) ; Rapport d'état sur le système éducatif national du Togo ;

Secrétariat technique du PSE (octobre 2013) ; Rapport d'état sur le système éducatif national du Togo, Chapitre enseignement technique et formation professionnelle ;

Secrétariat technique du PSE (2014); Annuaire éducation 2012-2013; version provisoire ;

République togolaise (juillet 2012); Stratégie d'attractivité du Togo ; Diagnostic ; Version amendée ;

Perspectives économiques en Afrique (2014); Togo 2014 ;

Ministère de la santé (2011), Analyse de la situation du secteur de la santé au Togo.

IV. Annexes

1. Echantillonnage des enquêtes statistiques

Stratification de la ville

La ville sera stratifiée en quatre Espaces d'Activités (EA) définis selon la procédure suivante.

- Identifier les 4 zones d'activités (ZA) les plus importantes (marché, rue commerçante, etc). Si 2 des 4 ZA se trouvent dans un même quartier, maintenir la plus importante, puis choisir la 5ème zone la plus importante de la ville dans un autre quartier;
- Faire un découpage de la ville en quatre grands espaces d'activités (EA) dont chacun comprend une des 4 grandes ZA ;
 - o deux espaces d'activités ne doivent pas se croiser ;
 - o chaque quartier doit être classé dans un et un seul EA ;
 - o les EA doivent avoir à peu près la même superficie ;

Une liste des EA sera établie avec les quartiers et un numéro qui leur sera affecté. Pour une ville de 26 quartiers par exemple la liste se fera selon la procédure suivante.

1. Définir les EA,
2. Numéroté les EA par ordre d'activités de 1 à 4 en commençant par la plus active,
3. Remplir les deux premières colonnes du tableau (numéro de l'EA et nom du quartier),
4. Remplir la dernière colonne (numéro du quartier) : commencer à la première ligne en affectant le code « 01 », puis numéroté progressivement jusqu'au dernier quartier de la liste ; si la ville compte 28 quartiers par exemple, le numéro du dernier quartier de la liste sera « 28 »

Numéro de l'EA	Nom de quartiers de l'EA	Numéro du quartier
1	Quartier Moloh	01
	Quartier Ania	02
	A	*
	B	*
	Kouala	11
2	Quartier Zaki	12
	Zulu	13
	Allum	*
		*
	Kwiti	17
3	Ndoh	18
	Talé	19
		*
		*
	Zemla	22
4	Vouko	23
	Mna	24
		*
		*
	Meloung	28

Echantillon des employeurs

Le terme « employeur » désigne ici l'entreprise en mettant l'accent sur sa dimension créatrice d'emploi. Même une entreprise où travaille uniquement le patron est comptée ici parmi les employeurs. Toutefois, l'enquête se limitera aux employeurs dont l'activité s'exerce sur un espace relativement stable. Il sera ainsi exclus les commerçant ambulant et ceux qui empruntent temporairement les devantures des boutiques pour exercer leur activité..

L'échantillon des entreprises est constitué dans un souci de l'exhaustivité des métiers. La procédure se fait selon les étapes suivantes.

1er niveau d'échantillonnage: La ville

Utiliser la liste regroupant les métiers par secteur d'activité,

Sélectionner les 6 plus grands employeurs dans le secteur d'activités (en termes d'effectifs : apprentis et employés compris) ;

Cette sélection est faite dans le cadre d'un entretien avec les personnes clés (mairie, Chambre des métiers et/ou chambre de commerce, etc) ;

2ème niveau d'échantillonnage: Les Espaces d'activités

Sélectionner dans chaque EA 3 employeurs par métier (parmi ceux qui n'ont pas encore été choisis sur d'autres critères) ;

La sélection des 3 employeurs se fait selon la méthode de quota suivant la procédure suivante :

- *Aller dans la zone d'activité à partir de laquelle l'EA a été défini,*
- *1er échantillonné : Sélectionner au hasard un employeur,*
- *2nd échantillonné :*
 - o employeur le plus proche si le métier est différent du premier échantillonné,
 - o pour interviewer deux employeurs du même métier il faut qu'ils soient dans deux rues différentes ; toutefois, si toutes les rues de l'EA ont été explorées et que le quota du métier n'est pas atteint on peut choisir un employeur du métier dans une rue où un autre a déjà été enquêté ;
- *3è échantillonné :*
 - o employeur le plus proche si métier différent du 2^{ème} échantillonné,
- lorsque le nombre d'employeurs est atteint pour un métier on vérifie qu'il y a au moins un employeur enquêté du métier qui a répondu au questionnaire prestataire de formation ;
 - o Sinon on enquête le prochain employeur du métier après avoir vérifié qu'il forme des apprentis,
- Si à la fin de la collecte dans un EA le quota d'un métier n'est pas encore atteint, on revient sur les employeurs du métier qui n'ont pas été enquêtés ;
- Au bout de la durée de collecte dans un EA l'enquête s'arrête, même si les quotas de certains métiers ne sont pas encore atteints ;

Tableau descriptif de la durée de la collecte par EA :

Champ de collecte	Durée de collecte
EA1 (zone la plus active de la ville)	5 jours
EA2 (2 ^{ème} zone la plus active)	3 jours
EA3 (3 ^{ème} zone la plus active)	3 jours
EA4 (4 ^{ème} zone la plus active)	3 jours
Ensemble	14 jours

Cas des métiers qui ne s'exercent pas en atelier

Exemples de métiers qui ne s'exercent pas en atelier :

- Agriculture
- BTP (maçon, plombiers, carreleur, etc)
- Les grands agriculteurs/éleveurs sont en ville et bien connus par les chambres d'agri, l'ICAT (Institut de conseil et d'appui technique), la direction préfectorale de l'agri, etc ;

Dans le cas de l'agriculture par exemple, il n'y a pas d'apprentissage formel.

Pour le BTP en revanche il y a de l'apprentissage. Il faut alors identifier les chantiers en construction dans la ville.

- Sélectionner les 6 plus grands employeurs du secteur d'activité dans la ville (demander aux personnes clés),
- Sélectionner 3 chantiers dans chaque EA. Eviter d'enquêter un même patron sur deux chantiers différents ;
- Demander au patron enquêté les coordonnées des patrons des autres métiers intervenant sur le chantier. Par exemple, si le patron rencontré est un maçon, il faudrait lui demander le numéro de téléphone du menuisier, du carreleur, du plombier, etc ;

Echantillon des prestataires de formation

Deux principaux types de prestataires de formation :

- les Centres de Formation Technique et Professionnelle (CFTP)
- les ateliers d'apprentissage

Les CFTP sont identifiés selon la procédure suivante :

- liste des CFTP disponible auprès du ministère
- compléter la liste avec les centres qui ne sont pas encore répertoriés par le ministère. Les renseignements sont à prendre auprès des autorités locales de la ville (commune, préfecture, etc) et de toute autre source.

Le nombre de CFTP n'est pas connu, mais il est probable qu'il ne devrait pas dépasser 10 par ville.

Les ateliers d'apprentissage

On compte dans atelier d'apprentissage toute structure au sein de laquelle les jeunes apprennent un métier : garage, salon de coiffure, atelier de couture, atelier de forgeron, atelier de réparation d'ordinateurs, commerce, entreprise de BTP, ferme agricole, etc.

L'échantillon des ateliers d'apprentissage est défini à partir de l'échantillon des employeurs. En effet, il est demandé à tout employeur enquêté s'il y a des jeunes en apprentissage dans son entreprise. Lorsqu'il y a des jeunes en apprentissage l'employeur est soumis au questionnaire Prestataire de formation.

Lorsque le quota des employeurs du métier est atteint on vérifie s'il y a au moins un employeur qui a répondu au questionnaire prestataire de formation.

Dans l'affirmative le quota de prestataires de formation du métier est considéré atteint. Il est possible que le nombre de prestataires de formation dépasse l'unité. Ce sera par exemple le cas si deux des trois employeurs du métier forment des apprentis.

Dans le cas contraire il faut chercher un employeur qui accueille des jeunes en apprentissage. Cette information est à vérifier avant de commencer l'interview avec lui. Il sera alors interrogé sur les deux questionnaires « employeur » et « prestataire de formation ». Dans ce cas on acceptera que le nombre d'employeurs enquêtés dépasse le quota (4 au lieu de 3).

Récapitulatif de l'échantillonnage

La stratégie d'échantillonnage adoptée permet de constituer un échantillon dont la taille maximale est de 618 employeurs, 206 ateliers d'apprentissage et 10 CFTP (voir tableau ci-dessous). L'échantillon réel par ville sera vraisemblablement de l'ordre de 300 à 400 employeurs et de 150 à 200 prestataires de formation.

Lors de la réunion du 19/08/2014 à l'Observatoire de l'Emploi il a été décidé d'imprimer par ville :

- * 400 questionnaires employeurs,
- * 200 questionnaires prestataires de formation « section Atelier »
- * 10 questionnaires prestataires de formation « section CFTP ».

Récapitulation de l'échantillonnage

Echantillon des grands employeurs de la ville (maximum)	66			
Echantillon des autres employeurs par EA		138		
Echantillon des autres ateliers d'apprentissage par EA (1 employeur sur 3)			46	
		Employeurs	Ateliers d'apprentissage	Centre de formation
Echantillon au niveau de la ville		66	22	10
Echantillon au niveau des 4 Espace d'activité		552	184	
Echantillon total		618	206	10
Nombre de questionnaires à imprimer		400	200	10

Ajustement de l'échantillon

Par rapport à la règle générale d'échantillonnage les ajustements suivants seront apportés.

1. Lorsque le nombre d'employeurs d'un métier est inférieur au quota dans un EA, les employeurs de ce métier peuvent être enquêtés au-delà du quota dans les autres EA afin de rattraper le nombre manquant.
2. Pour l'agriculture les quota seront relevés comme suit :
 - Cultures maraîchères : 12
 - Cultures des agrumes et fruits: 12
 - Cultures industrielles : 12
 - Cultures de céréales : 12
 - Elevage porcine : 12
 - Elevage bovine : 12
 - Elevage volaille : 12
 - Pisciculteur : 12

Echantillon par métier

	Les 6 plus grands employeurs du secteur	Quota des employeurs par EA	Quota des ateliers d'apprentissage par EA
Petite Restauration et Agroalimentaire	6	21	7
01-Boulangier, pâtissier, biscuiter, Pétrisseur		3	1
02-Fabricant de gari, de tapioca, de beignets et d'ignames frites		3	1
03-Fabricant de jus de fruits, de sirops, de confiture et de miel		3	1
04-Fabricant d'huile, de beurre de karité et autres corps gras		3	1
05-Boucher, Tripier et autres charcutiers		3	1
06-Petit Restaurateur, gargotier et cafetier, Cuisinier		3	1
07-hôtelier		3	1
Mines, Carrières, Construction et Bâtiments	6	21	7
08-Tailleur de pierres de construction		3	1
09-Briquetier, tuilier et autres fabricants de matériaux de construction		3	1
10-Ferrailleur, coffreur, vitrier, couvreur, charpentier		3	1
11-Maçon, Carreleur, Staffeur, paveur, poseur d'enduits et puisatier		3	1
12-Plombier		3	1
13-Peintre bâtiment		3	1
14-Electricien bâtiment et généraliste		3	1
Fabrication Métallique, Mécanique, Electromécanique, Electricité et Electronique	6	25	8
15-Soudeur, forgeron, serrurier, ferronnier, chaudronnier (dinandier)		3	1
16-Fondeur, ferblantier, étameur, menuisier (fer, aluminium)		3	1
17-Mécanicien automobile, électricien automobile, peintre automobile		3	1
18-carrossier, Tôlier		4	1
19-Frigoriste, électromécanicien, réparateur d'appareils ménagers		3	1
20-Mécanicien 2 roues, rebobineur, mécanicien agricole		3	1
21-Mécanicien-réparateur de machine à coudre et de bureau		3	1
22-Ajusteur-tourneur, mécanicien généraliste		3	1
Bois et assimilés, Mobilier et Ameublement	6	6	2
23-Menuisier-ébéniste, fabricant de calebasses		3	1
24-Sculpteur, tourneur, vernisseur, bûcheron, scieur de long, charbonnier		3	1
Textiles, Habillement, Peaux et Cuirs	6	18	6
25-Tapissier-garnisseur, matelassier		3	1
26-Tailleur, couturière et styliste		3	1
27-Brodeur-passementier, gainier et relieurs		3	1

28-Tisserand, teinturier, batiker, fileuse, sérigraphe sur tissus		3	1
29-Cordonnier, maroquinier, savetier-babouchier, réparateur de ballon		3	1
30-Tanneur de peaux		3	1
Audiovisuel et Communication	6	11	4
31-Photographie, caméra		2	1
32-Electronique, Maintenance informatique et télécommunication		3	1
33-Calligraphe, imprimeur, graveur, réparateur de matériel bureautique		3	1
34-Cinéaste, écrivain, documentaliste, dessinateur		3	1
Hygiène et Soins Corporels	6	6	2
35-coiffeur, tresseur et défriseur		3	1
36-Blanchisseur (laveur, repasseur)		3	1
Artisanat d'Art et Traditionnel	6	15	5
37-Bijoutier, horloger, orfèvre, travailleur de la corne, de l'os		3	1
38-Potier, céramiste		3	1
39-Fabricant de savon, de pommade, de potasse		3	1
40-Fabricant de manches de hoes et d'autres outils d'agriculture		3	1
41-Fabricant d'objets de décoration		3	1
Agriculture, élevage, foresterie	6	6	2
42-Agriculteur		3	1
43-Eleveur, pisciculteur		3	1
Commerce et transport	6	6	2
44-Boutiquier		3	1
45-Chauffeur/Conducteur		3	1
autres métiers	6	3	1
99-autre métier		3	1

2. Liste du personnel de l'enquête

Personnel d'encadrement technique

1. M. ABBEY Kokouvi Delali, Directeur de l'Observatoire de l'Emploi / ANPE ;
2. Dr Jean-Paul ZOYEM, Consultant international ;
3. M. NYAVO Messan Amévi, Analyse statisticien économiste à l'Observatoire de l'Emploi ;
4. Mme AGLOBO Djigbodi ; Macro-économiste à l'Observatoire de l'Emploi ;
5. M. SEGLA Komi Amétépé, Ingénieur statisticien économiste à l'Observatoire de l'Emploi ;
6. Mme LAKIGNAN Solim, Ingénieur statisticien économiste à l'Observatoire de l'Emploi.

Personnel d'appui administratif

1. ASSOGBA Edém, Secrétaire comptable du bureau de GOPA au Togo ;
2. ESSY Eyram Afi, Assistante de direction à l'Observatoire de l'Emploi.

Equipe de rédaction du rapport

1. Dr Jean-Paul ZOYEM, Consultant international ;
2. M. ABBEY Kokouvi Delali, Directeur de l'Observatoire de l'Emploi / ANPE ;
3. M. NYAVO Messan Amévi, Analyse statisticien économiste à l'Observatoire de l'Emploi ;
4. Mme AGLOBO Djigbodi ; Macro-économiste à l'Observatoire de l'Emploi ;
5. M. SEGLA Komi Amétépé, Ingénieur statisticien économiste à l'Observatoire de l'Emploi ;
6. Mme LAKIGNAN Solim, Ingénieur statisticien économiste à l'Observatoire de l'Emploi.
7. TETE Kossi, Démographe à la Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale ;
8. M. KAMASSA Kossi, Economiste à la Direction des Etudes et planification du Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes ;
9. M. LEMOU Ahèza, Administrateur civil à la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage du Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnel et de l'Industrie

Personnel d'appui technique et administratif

1. M. Georg HEIDENREICH, Chef d'équipe de GOPA au Togo ;
2. Dr Jean-Paul ZOYEM, Consultant international.

Agents de collecte

Tsévié	Kpalimé	Sokodé
<ol style="list-style-type: none">1. GAMETI A. Hletivi, Contrôleuse ;2. AGORO Aboulayi ;3. ASSIDJAH Abalo ;4. FIAWOO Ayaovi Dodjiiko;5. SOSSOU Komlan;6. BISSOUN Nanliébe ;7. LENE Djoune.	<ol style="list-style-type: none">1. AGBETIAFAN Kodjo, Contrôleur ;2. DROFENU Kodzo Mawuena ;3. ATIDO Essi Emefa ;4. SENA Tohedo;5. POGNON-AGBIDI Dédé M. ;6. KOUMI Ami Dzigbodi ;7. ATISSOH Kossi Ekoé.	<ol style="list-style-type: none">1. MASSIMAYELE Donko;2. TCHACONDO Boutchou;3. AFFOH Mohamed;4. BANABAKO BASSA Baragadina;5. DJOBO Tchakifèdi;6. SOULOUM-WASSA Balakiyé;7. GAFO Séibatou.

Agents de saisie

ABBEY Enyonam A. ;

AGLOBO Djigbodi ;

ANANI Kodjovi ;

DANGBUI Adjovi L.

ESSY Eyra Afi ;

N'GUISSAN Fatouma A.

3. Annexe des outils de collecte des données qualitatives

a. Classification Internationale Type par Industrie des branches d'activités économiques (CITI)

Section	Divisions	Description
A	01-03	Agriculture, sylviculture et pêche
B	05-09	Activités extractives
C	10-33	Activités de fabrication
D	35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
E	36-39	Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état
F	41-43	Construction
G	45-47	Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et de motocycles
H	49-53	Transport et entreposage
I	55-56	Activités d'hébergement et de restauration
J	58-63	Information et communication
K	64-66	Activités financières et d'assurances
L	68	Activités immobilières
M	69-75	Activités professionnelles, scientifiques et techniques
N	77-82	Administration et activités d'appui administratif
O	84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
P	85	Éducation
Q	86-88	Santé et activités d'action sociale
R	90-93	Arts, spectacles et loisirs
S	94-96	Autres activités de services
T	97-98	Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
U	99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

b. Guide Entretien personnes/institutions clés

Ville :

Date de l'entretien :

Nom de la personne/institution clé :

Type d'institution :

Informations à renseigner sur les secteurs d'activités:	
Quel est le principal document qui sert d'orientation à la commune pour la réalisation des investissements?	
Quelles sont les principaux secteurs d'activités qui font la force de votre commune (au moins 1 et au plus 5)	
Quelles sont les principaux atouts et les principales faibles de ces secteurs porteurs ?	
Quels sont les métiers auxquels les jeunes de votre localité s'intéressent le plus ?	
Quels sont les principaux métiers auxquels s'intéressent particulièrement les jeunes filles de votre localité ?	
Quels métiers conseillerez-vous aux jeunes de votre localité ?	
Quels sont les secteurs d'activités qui bénéficient actuellement de l'appui du gouvernement et d'autres partenaires ?	
Est-ce qu'il y a des projets gouvernementaux en cours de planification qui offriront des opportunités d'emploi?	
Si oui dans quels secteurs d'activité ?	
Listez tous les projets en cours dans la ville ou aux alentours avec.	
Quels sont les principaux métiers qui peuvent permettre à un jeune de gagner facilement sa vie dans votre ville ?	

C. Guide focus group « Organisations des employeurs »

Ville :

Date du focus group :

Secteurs d'activité étudiés :

Principaux métiers des secteurs :

1.

2.

3.

Informations à renseigner sur les secteurs d'activités:	
Nom de l'organisation (association) représentant le secteur	
Principales activités des membres du sous-groupe	
Emploi dans le secteur	
Nombre d'entreprises membres de l'organisation ;	
Est-ce que l'organisation compte au moins une entreprise dont le responsable est une personne handicapée ?	
Est-ce que les entreprises membres de l'organisation emploient souvent les personnes handicapées ?	
Principaux métiers qu'on peut exercer dans ce secteur : Les métiers qu'on a vu les gens exercer dans cette ville	
Principaux métiers qu'on peut exercer dans ce secteur : Les métiers qui peuvent être exercés dans ce secteur, mais qui ne sont pas exercés dans cette ville	
Nombre de personnes qu'on observe souvent dans les entreprises de ce secteur dans cette ville;	
Nombre approximatif de l'ensemble des entreprises de ce secteur dans la ville (par les membres et les non membres de l'organisation),	

Potentialités de production	
Quels sont les principaux marchés des produits de ce secteurs (la ville, la région, le Togo, les pays voisins, les autres pays étrangers) ?	
Pensez-vous que le nombre de consommateurs des produits et services de ce secteur a augmenté/diminué au cours des dernières années ;	
Pensez-vous que le nombre de consommateurs des produits et services de ce secteur va augmenter/diminuer au cours des prochaines années ;	
Pensez-vous que le nombre de producteurs dans ce secteur a augmenté/diminué au cours des dernières années ;	
Pensez-vous que le nombre de producteurs va augmenter/diminuer au cours des prochaines années dans ce secteur ;	
Quels sont les principaux facteurs qui peuvent favoriser le développement de ce secteur dans votre ville ?	
Quels sont les principaux facteurs qui peuvent défavoriser le développement de ce secteur dans cette ville ?	

Renseignements sur les métiers (voir Q7 et Q8)	
Où sont généralement formés les gens qui exercent ces métiers dans cette ville ?	
Pensez-vous que les jeunes de cette ville s'intéressent à ces métiers ?	
Pensez-vous que le nombre de personnes exerçant ces métiers a augmenté/diminué au cours des dernières années dans cette ville;	
Pensez-vous que le nombre de personnes exerçant ces métiers va augmenter/diminuer au cours des prochaines années ;	
Que pensez-vous d'une façon générale du niveau de compétences des personnes qui exercent ces métiers dans cette ville ?	
Pensez-vous qu'il y a besoin de plus de personnes qui exercent ces métiers dans cette ville ou au contraire qu'il y en ait de trop?	
Pensez-vous qu'un jeune qui apprend ces métiers peut facilement gagner sa vie avec ?	

d. Guide focus group « Prestataires de formation »

Ville :

Date du focus group :

Secteurs d'activité étudiés :

Principaux métiers du secteur :

1.

2.

3.

Informations à renseigner sur les secteurs d'activités:	
D'après vous, ce secteur d'activité est-il porteurs pour cette ville? Pourquoi ?	
Quels sont les principaux facteurs qui peuvent favoriser le développement de ce secteur dans cette ville ?	
Quels sont les principaux facteurs qui peuvent défavoriser le développement de ce secteur dans cette ville ?	
Quels sont les principaux métiers qu'on peut exercer dans ce secteur :	
Quels sont les métiers qu'on a vu les gens exercer dans ce secteur dans cette ville,	
Quels sont les métiers qui peuvent être exercé dans ce secteur, mais qui ne le sont pas dans cette ville ;	
Quelles sont les spécialités de formation dans le secteur qui sont disponibles dans la ville ?	
Renseignement sur les métiers : Chaque métier principal du secteur d'activité fait l'objet d'une section dans la fiche du secteur	
Où sont formés les gens qui exercent ce métier dans cette ville ?	
Pensez-vous que les jeunes de cette ville s'intéressent à ce métier ?	
Pensez-vous que le nombre de jeunes qui apprennent ce métier est a augmenté/diminué au cours des dernières années dans cette ville;	
Pensez-vous que le nombre de jeunes qui apprennent ce métier va augmenter/diminuer au cours des dernières années dans cette ville;	
Pensez-vous que le nombre de jeunes qui apprennent ce métier est a augmenté/diminué au cours des dernières années dans cette ville;	
Pensez-vous que le nombre de jeunes qui apprennent ce métier va augmenter/diminuer au cours des dernières années dans cette ville;	
Listez les principales compétences dont on a besoin pour exercer correctement ce métier ? (se limiter aux 2 plus importantes)	
Précisez pour chaque type de compétences si vous pensez qu'elle est enseignée dans cette ville ou pas; Si oui précisez si en général cette formation est bien faite ;	
Que pensez-vous d'une façon générale du niveau de compétences des jeunes qui ont appris ce métier dans cette ville?	
Pensez-vous qu'il y a besoin de plus de personnes qui exercent ce métier dans cette ville ou au contraire qu'il y en ait de trop ?	

E. Guide focus group « Jeunes »

Ville :

Type de groupe de jeunes :

Informations à renseigner sur les métiers des secteurs d'activités étudiés par le sous-groupe	
Quelles sont les formations techniques et professionnelles qui intéressent plus les jeunes de cette ville? (donnez les 5 qui intéressent le plus)	
Pour chacune de ces formations quel est le principal métier auquel elle aboutit ?	
Pour chacune de ces formations, quelles sont les opportunités d'emplois dans cette ville (très bonnes, bonnes, faibles, très faible) ?	
Pour chacune de ces formations, quelle est la forme des principales opportunités d'emploi ? (à son propre compte, chez un employeur, etc)	
Pour chacune de ces formations, qu'est-ce qui motivent généralement les jeunes qui s'y intéressent ?	
Pour chacune de ces formations, qu'est ce qui empêchent généralement l'accès à certains jeunes ?	
Parmi ces formations, quelles sont celles qui concernent les métiers porteurs ?	
Les jeunes connaissent-ils généralement les conditions d'accès à ces formations ?	
Connaissance des formations et du marché de travail	
Quels sont les principaux métiers exercés par les jeunes dans cette ville ? (5 maximum)	
<i>Les métiers d'intérêt de cette ville sont soit des métiers porteurs, soit des métiers qui intéressent le plus les jeunes dans la ville. Le groupe doit vérifier et établir la liste des métiers d'intérêt de la ville en ajoutant aux métiers qui intéressent plus les jeunes aux métiers porteurs.</i>	
Parmi ces métiers, quels sont ceux qui peuvent permettre aux jeunes de gagner facilement leur vie ? (les 5 plus importants selon eux)	
Parmi ces métiers quels sont ceux qui sont plus souvent exercés par les personnes plus âgées ?	
Pour chacun de ces métiers, est-ce qu'il y a des endroits où les jeunes peuvent se former dans cette ville (centre de formation, chez un patron, etc)	
Quelles sont les principales techniques de recherche de travail que les jeunes utilisent dans cette ville ?	
De manière générale, quelles sont les principales difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver du travail cette ville ?	
Qu'est-ce qui oriente le choix de formation des jeunes de cette ville ? (donner les 5 principaux facteurs)	
De manière générale, les formations (en atelier ou dans les écoles) délivrées dans cette ville répondent-elles aux attentes des jeunes ? Pourquoi ?	

Extrait de la liste des Activités artisanales (métiers) par branches professionnelles

100-B1- Petite Restauration et Agroalimentaire

- 101-Boulangier
- 102- pâtissier
- 103- biscuiter
- 104-Pétrisseur
- 105-Fabricant de gari
- 106-Fabricant de tapioca
- 107-Fabricant de beignets
- 108-Fabricant d'ignames frites
- 109-Fabricant de jus de fruits
- 110-Fabricant de sirops

200-B2- Mines, Carrières, Construction et Bâtiments

- 201-Tailleur de pierres de construction
- 202-Briquetier
- 203-Tuilier et autres fabricants de matériaux de construction
- 204-Vidangeur
- 205-Nettoyeur
- 206-Enleveur des ordures
- 207-Ferrailleur
- 208- coffreur

b. Questionnaire Employeur

Recensement et évaluation de besoins en qualification orientés au secteur privé

Questionnaire des Employeurs

Bonjour, Je suis, nous réalisons une étude de « recensement et d'évaluation de besoins en qualification orientés au secteur privé » en vue d'améliorer la connaissance sur les formations professionnelles qui peuvent aider les jeunes à gagner facilement leur vie. Votre entreprise a été sélectionnée pour être enquêtée parce qu'elle peut avoir besoin d'employer des personnes qualifiées dans certains métiers. Vos réponses aux questions sont confidentielles et seront exploitées statistiquement et de façon anonyme dans le cadre de cette étude. Cette étude bénéficie du soutien de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et de la Coopération allemande (GIZ). L'enquête va durer environ 30 minutes. Je vous remercie pour votre participation à cette enquête ?

Identification du répondant

Q1 Entreprise enquêtée	Nom:	N° <input type="text"/>
Q2 Statut de l'entreprise	1. Public 2. parapublic 3. privé 4. autre (préciser)	<input type="text"/>
Q3 Année de création de l'entreprise		<input type="text"/>
Q4 Ville	1. Kpalimé 2. Sokodé 3. Tsévié	<input type="text"/>
Q5 Région économique	1. Plateaux 2. Centrale 3. Maritime	<input type="text"/>
Q6 Quartier	Nom :	<input type="text"/>
Q7 Espace d'activités		<input type="text"/>
Q8 Enquêteur	Nom :	<input type="text"/>
Q9 Superviseur	Nom :	<input type="text"/>

Q10 Répondant de l'entreprise	Nom et prénom:	
	Intitulé du titre :	
	Téléphone : <input type="text"/>	
Q11 Quelle est votre position dans la structure? (type de responsabilités)	1. Directeur général/ Patron 2. Gérant 3. Responsable administratif et financier 4. Responsable des ressources humaines 5. autre (précisez).....	<input type="text"/>

Q12 Résultat de l'interview	complètement rempli partiellement rempli refusé absent autre (précisez)_____	<input type="text"/>
------------------------------------	--	----------------------

Q13 Informations générales sur l'entreprise	
Q14 Combien de personnes ont exercé une activité professionnelle dans votre entreprise au cours des quatre dernières semaines (y compris vous-même, les apprentis et les stagiaires, etc) (si plus de 90, noter 90)?	
Q15 Parmi ces personnes combien étaient (si plus de 90, noter 90)...	
Des travailleurs de votre entreprise, c'est-à-dire <u>vous-même</u> et toutes les personnes qui ne sont ni apprenti, ni stagiaire ?	
En apprentissage ?	
En apprentissage, mais qui prennent <u>régulièrement</u> des cours dans un centre de formation sur ce métier ?	
En stage ?	
Des personnes handicapées ?	
Hommes ?	
Femmes ?	
Âgées de moins de 15 ans ?	
Âgées de 15 à 24 ans ?	
Âgées de 25 à 35 ans ?	
Âgées de 36 ans et plus ?	
Q16 Quel est le principal secteur d'activité de votre entreprise ? (voir liste des activités) Intitulé de l'activité:.....	

<i>Nous allons parler des métiers exercés par les travailleurs de votre entreprise ne pas compter les apprentis et les stagiaires</i>	1er métier le plus important	2 ^{ème} métier le plus important	3 ^{ème} métier le plus important
Q17 Quels sont les principaux métiers exercés par les travailleurs de votre entreprise ? (3 maxi en commençant par le plus important en termes de nombre d'employés) (liste des métiers) (nom et code) 1 ^{er} métier : 2 ^{ème} métier : 3 ^{ème} métier :
Q18 Parmi les travailleurs de votre entreprise, combien font le métier de (y compris vous-même et ceux qui le font en même temps que d'autres métiers)	_ _	_ _	_ _
Q19 Quel est le niveau de diplôme le plus élevé des travailleurs de votre entreprise ? (liste diplôme)	_ _	_ _	_ _
Q20 Parmi les travailleurs de votre entreprise qui font le métier de Combien ont été recrutés dans cette ville?	_	_	_
Q21 Parmi les travailleurs de votre entreprise qui font le métier de ... combien ont été recrutés hors de cette ville?	_	_	_
Q22 Êtes-vous actuellement à la recherche d'un employé qui fait ce métier ? 1-oui, activement 2-oui, mais pas activement 3- non	_ _ <i>Si non allez à Q25</i>	_ _ <i>Si non allez à Q25</i>	_ _ <i>Si non allez à Q25</i>
Q23 Si vous êtes à la recherche d'un employé qui fait ce métier, quel est le niveau de diplôme minimum que vous attendez de lui ? (liste diplôme)	_ _	_ _	_ _
Q24 Si vous êtes à la recherche d'un employé qui fait ce métier, pensez-vous trouver de bons candidats dans cette ville ? 1- oui, sans aucun problème 2- oui, mais difficilement 2- non	_	_	_
Q25 Quels sont les moyens que vous utilisez généralement pour recruter vos collaborateurs dans ce métier? (maxi. 2 en commençant par le plus fréquemment utilisé) 00- sans objet (n'a jamais recruté dans ce métier) 01 - candidatures spontanées 02 - ANPE 03 - cooptation (réseau personnel ou professionnel) 04 - annonces dans la presse ou sur les sites spécialisés 05 - cabinets de recrutement 06 – salons de recrutement 07 – affichages 08 - relations avec les centres de formation technique et professionnelle 09- relation avec les patrons 10- autre (précisez).....	a. _ _ _ b. _ _ _ _____	a. _ _ _ b. _ _ _ _____	a. _ _ _ b. _ _ _ _____

	1er métier le plus important	2 ^{ème} métier le plus important	3 ^{ème} métier le plus important
<p>Q26 Quelles sont les principales aptitudes professionnelles que vous attendez de vos employés qui font ce métier ? (maxi. 2 en commençant par la plus importante)</p> <p>01 - Capacité à lire et écrire en langue officielle</p> <p>02 - Capacité d'effectuer des calculs</p> <p>03 - Capacité de lire et écrire en anglais</p> <p>04 - Capacités techniques liées au métier</p> <p>05 - Capacités en technologies liées au métier</p> <p>06 - Capacités en informatique</p> <p>07 - Compétences de communication</p> <p>08 - Compétences de gestion</p> <p>09 - Capacité de pensée critique et créative</p> <p>10 - Capacité de travailler indépendamment (supervision limitée)</p> <p>11 - Gestion de temps</p> <p>12 - Autres (précisez)</p>	<p>a.</p> <p> _ _ </p> <p>b.</p> <p> _ _ </p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>a.</p> <p> _ _ </p> <p>b.</p> <p> _ _ </p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>a.</p> <p> _ _ </p> <p>b.</p> <p> _ _ </p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Q27 Quels sont les principaux traits de personnalité que vous attendez de vos employés qui font ce métier ? (maxi. 2 en commençant par le plus important)</p> <p>01 - Conscience professionnelle (travaille dur, fait un bon travail, est responsable)</p> <p>02 - Stabilité émotionnelle (peut gérer le stress, ne se fâche pas facilement, ne se fait pas trop de soucis)</p> <p>03 - Amabilité (poli, chaleureux, pardonne facilement)</p> <p>04 - Extraversion (sociable, parle beaucoup, fait des connaissances facilement)</p>	<p>a.</p> <p> _ _ </p> <p>b.</p> <p> _ _ </p>	<p>a.</p> <p> _ _ </p> <p>b.</p> <p> _ _ </p>	<p>a.</p> <p> _ _ </p> <p>b.</p> <p> _ _ </p>

<p>05 - Ouverture aux expériences (à des nouvelles idées, bonne imagination, flexible)</p> <p>06 – ouvert aux critiques</p> <p>07 –Ponctualité</p> <p>08 – Rigueur</p> <p>09 -Autres (précisez)</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Q28 Donnez la principale compétence technique nécessaire pour exercer correctement le métier de ... dans une entreprise comme la vôtre</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>:</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>-</p>
<p>Q29 D'une façon générale, pouvez-vous dire que les <u>travailleurs</u> de votre entreprise maîtrisent la compétence la plus importante qu'il faut pour exercer ce métier de ...?</p> <p>0- Sans objet (ils n'exercent pas ce métier)</p> <p>1- Oui, parfaitement</p> <p>2- Oui, mais pas beaucoup</p> <p>3- Non, très peu</p> <p>4- Non, pas du tout</p>	<p> __ </p>	<p> __ </p>	<p> __ </p>
<p>Q30 Vous personnellement, pouvez-vous dire que vous maîtrisez la compétence la plus importante qu'il faut pour exercer ce métier?</p> <p>0- Sans objet (je n'exerce pas ce métier)</p> <p>1- Oui, parfaitement</p> <p>2- Oui, mais pas beaucoup</p> <p>3- Non, très peu</p> <p>4- Non, pas du tout</p>	<p> __ </p>	<p> __ </p>	<p> __ </p>

	1er métier le plus importa nt	2 ^{ème} métier le plus importa nt	3 ^{ème} métier le plus importa nt
Q31 Si vous maîtrisez la compétence la plus importante qu'il faut pour exercer ce métier, pouvez-vous dire comment vous l'avez apprise ? 0- sans objet (je ne maîtrise pas cette compétence) 1- je me suis auto-formé 2- dans un centre de formation de cette ville 3- chez un patron de cette ville 4- dans un centre de formation hors de cette ville 5- chez un patron hors de cette ville 5- autre (précisez)	 _____ _____	 _____ _____	 _____ _____
Q32 En général, quel est le niveau minimum de diplôme/certification des personnes qui font bien ce métier ? (liste des diplômes)	 _ _ _	 _ _ _	 _ _ _
Q33 Parmi les travailleurs de votre entreprise qui font ce métier, combien ont étudié dans un Centre de formation technique et professionnelle? (90 si 90 ou plus)	 _ _	 _ _	 _ _
Q34 Parmi les travailleurs de votre entreprise qui font ce métier, combien ont commencé par l'apprentissage dans une entreprise ou chez un patron ? (99 si ne sait pas)	 _ _ _	 _ _ _	 _ _ _

	1er métier le plus importa nt	2 ^{ème} métier le plus importa nt	3 ^{ème} métier le plus importa nt
<i>Nous allons parler de l'apprentissage de métiers</i>			
Q35 Accepteriez-vous de prendre un jeune dans votre entreprise pour qu'il apprenne ce métier? 1- oui, je le fais déjà 2- oui, mais je ne le fais pas encore 3- non	 _ _	 _ _	 _ _
Q36 Accepteriez-vous de prendre une personne	 _ _	 _ _	 _ _

<p>handicapée volontaire dans votre entreprise pour qu'elle apprenne ce métier?</p> <p>1- oui, je le fais déjà 2- oui, mais je ne le fais pas encore 3- non</p>			
<p>Q37 Dans votre entreprise, combien d'apprentis font ce métier?</p>	_ _	_ _	_ _
<p>Q38 Dans votre entreprise, combien de stagiaires font ce métier?</p>	_ _	_ _	_ _
<p>Q39 Ce métier est-il enseigné dans cette ville ?</p> <p>1- Oui, en centre de formation et en atelier d'apprentissage 2- Oui, uniquement en centre de formation 3- Oui, uniquement en atelier d'apprentissage 4- Non, pas du tout 5- Ne sait pas</p>	_	_	_

	1er métier le plus important	2 ^{ème} métier le plus important	3 ^{ème} métier le plus important
Q40 Où se trouve le centre de formation le plus proche (que vous connaissez/avez entendu parler) où ce métier est bien enseigné ? 1- dans cette ville 2- dans une autre ville de cette région 3- dans une autre ville du Togo 4- hors du Togo 5- ne connaît aucun centre pour ce métier	_	_	_
Q41 Où se trouve le patron le plus proche (que vous connaissez/avez entendu parler) qui peut bien enseigner ce métier ? 1- dans cette ville 2- dans une autre ville de cette région 3- dans une autre ville du Togo 4- hors du Togo 5- ne connaît aucun patron pour ce métier	_	_	_
Q42 A votre avis, quelle est la meilleure façon d'apprendre ce métier ? 1- apprentissage en entreprise (ou chez un patron) uniquement 2- formation à la fois en entreprise (chez un patron) et en centre de formation avec plus de temps en entreprise 3- formation à la fois en entreprise (chez un patron) et en centre de formation avec moins de temps en entreprise 4- formation dans un centre de formation uniquement 5- autre (précisez)	_ _____ _____	_ _____ _____ -	_ _____ _____
Q43 Est-ce que vous seriez ouvert à l'idée d'entrer en partenariat avec un centre de formation sur ce métier et d'offrir des stages ou apprentissages aux jeunes? 1. oui, je le fais déjà 2. oui, mais je ne le fais pas encore 3. non	_	_	_
Q44 Y a-t-il de postes pour lesquels vous cherchez à recruter mais vous ne trouvez pas de profils répondants ?	_		

1- Oui 2- Non		
Q45 Si oui, donnez trois métiers correspondants aux profils que vous recherchez (en commençant par le plus important)	1	

	2	<input type="checkbox"/>
	_____	<input type="checkbox"/>
	3	<input type="checkbox"/>

Q46 Pouvez-vous faire quelques suggestions sur la façon d'améliorer la formation des jeunes pour mieux répondre aux besoins de qualification dans votre secteur d'activité?

<i>Comme annoncé au début de notre entretien cette étude cherche à améliorer la connaissance sur les formations professionnelles qui peuvent aider les jeunes à gagner facilement leur vie</i>	
Q47 Parmi les personnes qui travaillent dans votre entreprise en ce moment y'a-t-il des jeunes en apprentissage ? 1. oui 2. non	<input type="checkbox"/>
Si oui → Je voudrais parler avec vous de la formation au sein de votre entreprise (passer au questionnaire Prestataire de formation) Si non → Fin de l'interview	

c. Questionnaire Prestataire de formation (Atelier)

Recensement et évaluation de besoins en qualification orientés au secteur privé

Questionnaire des Prestataires de formation

Bonjour, Je suis, nous réalisons une étude de « recensement et d'évaluation de besoins en qualification orientés au secteur privé » en vue d'améliorer la connaissance sur les formations professionnelles qui peuvent aider les jeunes à gagner facilement leur vie. Votre institution a été sélectionnée pour être enquêtée parce qu'elle forme les jeunes à certains métiers. Vos réponses aux questions sont confidentielles et seront exploitées statistiquement et de façon anonyme dans le cadre de cette étude. Cette étude bénéficie du soutien de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et de la Coopération allemande (GIZ). Votre institution a été choisie pour cette enquête parce qu'elle forme des jeunes à certains métiers, est-ce bien le cas ? L'enquête va durer environ 30 minutes. Je vous remercie pour votre participation à cette enquête.

identification de l'enquêté

Institution enquêtée	Nom:	_____
Type d'institution	1- Centre de formation technique et professionnelle 2- Atelier d'apprentissage (garage, salon de coiffure, atelier de couture, etc) 3- Autre (précisez)	_____
Statut de l'institution	5. Public 6. parapublic 7. Privé	_____
Année de création de l'institution		_____
Ville	1. Kpalimé 2. Sokodé 3. Tsévié	_____
Région économique	1. Plateaux 2. Centrale 3. Maritime	_____
Espace d'activités		_____
Quartier		_____
Enquêteur		_____
Superviseur		_____

Répondant (nom et titre)	Nom et prénom: Intitulé du titre : Téléphone :
Quelle est votre position dans l'institution? (type de responsabilité)	6. Directeur général 7. Adjoint au Directeur 8. Responsable des enseignements 9. Responsable des ressources humaines

	10. Patron de l'atelier 11. autre (préciser)	
Résultat de l'interview	6. complètement rempli 7. partiellement rempli 8. refusé 9. absent 10. autre (précisez)	_

Section : ateliers

Nous allons parler des métiers que les jeunes peuvent apprendre dans un atelier (ou une institution de formation autre qu'un centre de formation technique et professionnelle).

	Métier 01	Métier 02	Métier 03	Métier 04
Quels sont les principaux métiers auxquels les jeunes sont formés dans votre atelier (nom et code) 1 ^{er} métier :..... 2 ^{ème} métier :..... 3 ^{ème} métier :..... 4 ^{ème} métier :.....				
Depuis quelle année votre atelier forme les jeunes à ce métier ?	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
Combien de personnes sont actuellement en apprentissage du métier de dans votre atelier ?	_ _	_ _	_ _	_ _
Parmi les personnes en apprentissage du métier de dans votre atelier combien sont?	_ _	_ _	_ _	_ _
a. Des garçons ?	_ _	_ _	_ _	_ _
b. Des filles ?	_ _	_ _	_ _	_ _
c. Âgées de moins de 15 ans ?	_ _	_ _	_ _	_ _
d. Âgées de 15 à 24 ans ?	_ _	_ _	_ _	_ _
e. Âgées de 25 ans et plus ?	_ _	_ _	_ _	_ _
f. Handicapées ?	_ _	_ _	_ _	_ _
Quelle est la durée de l'apprentissage dans votre atelier ?	_	_	_	_
Quel est le diplôme que l'on obtient à la fin de l'apprentissage chez vous ? 1- attestation de fin d'apprentissage 2- CFA 3. autre (précisez)	_ _____ _	_ _____ _	_ _____ _	_ _____ _
Au cours des 12 derniers mois, combien de jeunes ont demandé à être formés chez vous ?	_ _	_ _	_ _	_ _
Au cours des 12 derniers mois, combien de nouveaux jeunes avez-vous pris en apprentissage ?	_ _	_ _	_ _	_ _

Au cours des 12 derniers mois, combien de jeunes ont terminé leur apprentissage chez vous?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Au cours des 12 derniers mois, combien de jeunes sont partis de chez vous sans avoir terminé leur apprentissage ?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Métier 01	Métier 02	Métier 03	Métier 04
Des lieux suivants, pouvez-vous dire d'où viennent majoritairement les jeunes qui sont en apprentissage chez vous ? 1. cette ville 2. villages environnants 3. villes voisines 4. autres villes ou villages du Togo 5. hors du pays	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Seriez-vous disposé à organiser des formations alternant présence en entreprise et en centre de formation ? 1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Seriez-vous disposé à coopérer avec les centres de formation pour prendre leurs élèves en stage ? 1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Seriez-vous disposé à permettre à vos apprentis de suivre de temps en temps des cours dans un centre de formation ? 1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pour chaque métier, pouvez-vous dire approximativement quelle est la situation professionnelle des jeunes qui ont terminé leur apprentissage dans votre atelier au cours des 5 dernières années ?	1- tous (ou presque) 2- la majorité 3- la minorité 4- aucun (ou très peu) 5- ne sait pas			
	Métier 01	Métier 02	Métier 03	Métier 04
a. Combien exercent ce métier chez un employeur ?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b. Combien exercent ce métier à leur propre compte ?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
c. Combien exercent un autre métier ?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
d. Combien n'exercent aucune activité professionnelle ?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Compléments aux réponses à l'enquête

D'une façon générale, pouvez-vous dire quelles sont les principaux changements (au niveau du système dans l'ensemble ou de votre centre en particulier) qui permettraient aux jeunes d'exercer un métier où ils gagnent facilement leur vie dans cette ville ?

d. Questionnaire prestataire de formation (Centre)

Recensement et évaluation de besoins en qualification orientés au secteur privé

Questionnaire des Prestataires de formation

Bonjour, Je suis, nous réalisons une étude de « recensement et d'évaluation de besoins en qualification orientés au secteur privé » en vue d'améliorer la connaissance sur les formations professionnelles qui peuvent aider les jeunes à gagner facilement leur vie. Votre institution a été sélectionnée pour être enquêtée parce qu'elle forme les jeunes à certains métiers. Vos réponses aux questions sont confidentielles et seront exploitées statistiquement et de façon anonyme dans le cadre de cette étude. Cette étude bénéficie du soutien de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et de la Coopération allemande (GIZ). Votre institution a été choisie pour cette enquête parce qu'elle forme des jeunes à certains métiers, est-ce bien le cas ? L'enquête va durer environ 30 minutes. Je vous remercie pour votre participation à cette enquête.

identification de l'enquêté

Institution enquêtée	Nom:	_ _ _
Type d'institution	4- Centre de formation technique et professionnelle 5- Atelier d'apprentissage (garage, salon de coiffure, atelier de couture, etc) 6- Autre (précisez)	_
Statut de l'institution	8. Public 9. parapublic 10. Privé	_
Année de création de l'institution		_ _ _
Ville	1. Kpalimé 2. Sokodé 3. Tsévié	_
Région économique	1. Plateaux 2. Centrale 3. Maritime	_
Espace d'activités		_
Quartier		_ _
Enquêteur		_ _

Superviseur		<input type="checkbox"/>
Répondant (nom et titre)	Nom et prénom: Intitulé du titre : Téléphone :	
Quelle est votre position dans l'institution? (type de responsabilité)	12. Directeur général 13. Adjoint au Directeur 14. Responsable des enseignements 15. Responsable des ressources humaines 16. Patron de l'atelier 17. autre (préciser)	<input type="checkbox"/>
Résultat de l'interview	11. complètement rempli 12. partiellement rempli 13. refusé 14. absent 15. autre (précisez)	<input type="checkbox"/>

Section : les centres de formation technique et professionnelle

<i>Informations générales sur la structure de formation</i>	
Quel est le nombre de métiers auxquels forme votre centre de formation ?	□□□
Citez par ordre d'effectifs d'apprenants les spécialités proposées dans votre centre de formation (En commençant par celle qui a le plus d'apprenants)	
Spécialité 01 :	□□□
Spécialité 02 :	□□□
Spécialité 03 :	□□□
Spécialité 04 :	□□□
Spécialité 05 :	□□□
Spécialité 06 :	□□□
Spécialité 07 :	□□□
Spécialité 08 :	□□□
Spécialité 09 :	□□□
Spécialité 10 :	□□□
Spécialité 11 :	□□□
Spécialité 12 :	□□□
Spécialité 13 :	□□□
Spécialité 14 :	□□□
Spécialité 15 :	□□□
Spécialité 16 :	□□□

Les formations données dans votre centre peuvent déboucher sur des métiers avec lesquels les jeunes peuvent gagner facilement leur vie.

En pensant à ces formations, Citer par ordre les métiers avec lesquels les jeunes peuvent gagner facilement leur vie dans cette ville ? (4 maximum en commençant par celui avec lequel le jeune peut gagner le plus facilement sa vie) ?.

	1er métier	2ème métier	3ème métier	4ème metier
Métier avec lesquels le jeune peut gagner facilement sa vie (nom ci-dessous et code) 1 ^{er} métier : 2 ^{ème} métier : 3 ^{ème} métier : 4 ^{ème} métier :				
Quelle est la spécialité de formation de votre centre permettant d'accéder à ce métier ?	_____	_____	_____	_____
Quelle est l'année de création de cette spécialité ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
Combien d'élèves sont inscrits actuellement dans la spécialité (toutes classes confondues) ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
Parmi les élèves inscrits actuellement combien sont (toutes classes confondues)?				
e. Des garçons ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
f. Des filles ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
g. Âgé(e)s de moins de 15 ans ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
h. Âgé(e)s de 15 à 24 ans ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
i. Âgé(e)s de 25 et plus ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
j. Personnes Handicapées ?	_____ _	_____ _	_____ _	_____ _
Combien d'années dure la formation dans cette spécialité ?	____	____	____	____
Est-ce que les apprenants bénéficient de formation pratique en entreprise/atelier au cours de la formation? 1. oui, obligatoire 2. oui, pas obligatoire 3. non, pas du tout	____ <i>Si non allez à Q25</i>	____ <i>Si non allez à Q25</i>	____ <i>Si non allez à Q25</i>	____ <i>Si non allez à Q25</i>
Quelle est la forme de cette formation pratique ? 1. Stage en entreprise 2. Cours pratique en entreprise 3. Autre (précisez)	____ _____ ____	____ _____ ____	____ _____ ____	____ _____ ____
Quelle est la proportion horaire des formations pratiques par rapport à l'ensemble des cours ?	____	____	____	____

1. 70% ou plus 2. 50% à moins de 70% 3. 30% à moins de 50% 4. moins de 30%				
Quel est le niveau de diplôme requis pour accéder à cette spécialité ? 1. aucun diplôme 2. CFA 3. CEPD 4. CAP 5. BEPC 6. autre (précisez)	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>
	1er métier	2ème métier	3ème métier	4ème metier
Quel est le diplôme que l'on obtient à la fin de cette spécialité ? 1. Attestation de fin de formation 2. CFA 3. CQP 4. CAP 5. BEP 6. BT 7. BAC 8. Autre (précisez)	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/> <hr/> <hr/>
Pour la rentrée 2013/2014 combien de candidatures avez-vous reçu pour la spécialité ?	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
Pour la rentrée 2013/2014 combien d'élèves se sont inscrits pour la spécialité ?	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
Quelle est la proportion des candidats retenus qui ont le niveau de base requis pour bien suivre cette formation ? 1- Plus de 80% 2- 50 à moins de 80% 3- Moins de 50%	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/>
Des lieux suivants, pouvez-vous dire d'où viennent <u>majoritairement</u> les élèves de la spécialité ? 1. cette ville 2. villages environnants 3. villes voisines 4. autres villes ou villages du Togo 5. hors du pays	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/>
Pour l'année 2013/2014, à combien s'élève l'ensemble des sommes payées par élève de 1ère année au centre (frais de scolarité, frais d'inscription)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Comment est déterminé principalement le programme de formation de la spécialité ? 1- standard national (ministère) 2- choix du professeur 3- choix du centre 4- autre (préciser)	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/>

Comment sont choisis les formateurs ? 1- sur la base de relation 2- par étude de dossier 3- par concours 4- autre	<input type="checkbox"/> <hr/> —	<input type="checkbox"/> <hr/> —	<input type="checkbox"/> <hr/> —	<input type="checkbox"/> <hr/> —
La formation inclut-elle les besoins des personnes handicapées ? 1- oui 2- non	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/>
Si oui, citer les 2 principaux besoins de personnes handicapées qui concernent un plus grand nombre d'élèves de la spécialité 1 - Langue de signe 2 - Braille 3 - Informatique adapté aux personnes non-voyantes 4 - Accessibilité des salles de classe (rampes d'accès) 5- adaptation du poste de travail 6- Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> <hr/> —	<input type="checkbox"/> <hr/> —	<input type="checkbox"/> <hr/> —	<input type="checkbox"/> <hr/> —

	1er métier	2ème métier	3ème métier	4ème métier
La formation offre-t-elle d'autres types de cours complémentaires (en dehors des cours techniques) ? 1- Oui 2- Non	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q38</i>	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q38</i>	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q38</i>	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q38</i>
Si oui, citez les 2 qui ont le nombre d'heures de cours le plus important (2 maximum) 01 - Anglais 02 - Informatique 03 - Communication 04 - Recherche d'emploi 05 – Entreprenariat 06 – Alphabétisation 07- Gestion 08- Secourisme 09- ESEPSI (éducation sexuelle, etc) 10- Autre (précisez).....	a. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> b. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <hr/> —	a. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> b. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <hr/> —	a. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> b. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <hr/> —	a. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> b. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <hr/> —
Quelle est la proportion des apprenants de la promotion sortie cette année qui a suffisamment maîtrisé les principales connaissances pour exercer ce métier ? 1- Plus de 80% 2- 50 à moins de 80% 3- Moins de 50%	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/>

Est-ce que la formation dans la spécialité est certifiée par le Gouvernement? 1- oui 2- non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Combien de formateurs sont intervenus dans la spécialité au cours de l'année scolaire 2013/2014?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Parmi ces formateurs combien sont titulaires (permanents) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Est-ce que les formateurs sont sensibilisés sur l'inclusion des personnes handicapées dans la formation? 1- oui 2- non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Partenariat avec le secteur privé</i>				
Le stage en entreprise fait-il partie du cursus de cette spécialité ? 1. oui, obligatoire 2. oui, pas obligatoire 3. non, pas du tout	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q45</i>	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q45</i>	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q45</i>	<input type="checkbox"/> <i>Si non allez à Q45</i>
Si oui, quelle est la proportion d'élèves de la dernière année qui ont fait un stage en 2014 ? 1. tous 2. plus de la moitié 3. moins de la moitié 4. aucun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1er métier	2ème métier	3ème métier	4ème métier
Seriez-vous disposé à faire un partenariat avec les entreprises pour définir les programmes de formation ? 1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seriez-vous disposé à organiser des formations en alternance avec les entreprises dans cette filière? 1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seriez-vous disposé à coopérer avec les entreprises pour trouver les stages aux élèves de cette filière? 1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seriez-vous disposé à coopérer avec les entreprises pour trouver des emplois aux élèves de cette filière? 1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seriez-vous disposé à mettre en place un système de suivi et évaluation de l'insertion professionnelle des élèves de cette filière?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1- oui, nous le faisons déjà 2- oui, mais nous ne le faisons pas encore 3- non				
Au cours des 3 dernières années, quelle proportion d'élèves ont obtenu leur diplôme de fin de formation ?				
En 2014	□□□	□□□	□□□	□□□
En 2013	□□□	□□□	□□□	□□□
En 2012	□□□	□□□	□□□	□□□

Pour chaque métier, pouvez-vous dire approximativement la situation professionnelle des jeunes qui ont terminé leurs études dans la spécialité au cours des 5 dernières années ?	1- tous (ou presque) 2- la majorité 3- la minorité 4- aucun (ou très peu) 5- ne sait pas			
	Métier 01	Métier 02	Métier 03	Métier 04
k. Combien exercent ce métier chez un employeur ?	□□□	□□□	□□□	□□□
l. Combien exercent ce métier à leur propre compte ?	□□□	□□□	□□□	□□□
m. Combien exercent un autre métier ?	□□□	□□□	□□□	□□□
n. Combien n'exercent aucune activité professionnelle ?	□□□	□□□	□□□	□□□

Compléments aux réponses à l'enquête

D'une façon générale, pouvez-vous dire quelles sont les principaux changements (au niveau du système dans l'ensemble ou de votre centre en particulier) qui permettraient aux jeunes d'exercer un métier où ils gagnent facilement leur vie dans cette ville ?

e. Chronogramme d'activités

Chronogramme d'activités au	26_08_2014
Activité	
Arrivée du Consultant international au Togo	25-juil
Finalisation de la méthodologie	26/07 au 27/07
Finalisation des questionnaires et guides d'entretien	27/07 au 28/07
Formation	
Présentation de la méthodologie	29-juil
Guide d'analyse des secteurs d'activité, des métiers, des filières et des qualifications	29-juil
Guide d'entretien avec les jeunes	30-juil
Formation au Questionnaire employeur	30-juil
Formation au questionnaire prestataire de formation	31-juil
Feuille de route	31-juil
Collecte des données qualitatives	
Impression des outils d'entretien et de focus group	04-août
entretiens personnes/institutions clé	05-août
Focus group Prestataire formation	06-août
Focus group Organisations d'employeurs	07-août
Focus group Jeunes peu qualifiés (moins du bac)	08-août
Focus group Jeunes qualifiés (bac et plus)	11-août
Synthèse des Focus group (liste unique des métiers pour les 3 villes)	12-août
Collecte des données quantitatives	
Actualisation des questionnaires avec les résultats des focus groups	17-août
Impression des outils de collecte des données	19-août
Enquête prestataire de formation	20/08-06/09
Enquête auprès des employeurs	20/08-06/09
Recensement des employeurs	08/09-09/09
Formation des agents de saisie	02-sept
Saisie des données	03/09-12/09
Départ du Consultant international du Togo	07-sept
Traitement et Analyse des données	06/09-16/09
Rédaction du rapport	17/09-21/09
Retraite de finalisation du rapport	22/09-26/09
Atelier de validation du rapport	30/09-01/10

Annexe* : Liste des participants**

