

## **Transport et développement: Apport du centre régional de formation pour entretien routier (CERFER) à l'employabilité et à l'insertion professionnelle des jeunes sans métier au Togo**

### **[ Transport and development: Contribution of the regional training center for road maintenance (CERFER) to the employability and professional integration of unemployed young people in Togo ]**

*Mayébinasso Agbamaro<sup>1</sup>, Alilou Tchafaram<sup>2</sup>, Koku Avougla<sup>1</sup>, and Damitonou Nanoini<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Pôle de Recherche et d'Expertise sur la Dynamique des Espaces et des Sociétés (PREDES), Département de Géographie, Université de Kara, Kara, Togo

<sup>2</sup>Planification du développement (FASEG), Université de Kara, Kara, Togo

---

Copyright © 2022 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** Transport ensures the mobility of people and goods and also plays an undeniable socio-professional role. They participate through training centers in the employability of young people and their socio-professional integration. In Togo, the Regional Training Center for Road Maintenance (CERFER) was created to supervise young people in transport and public works. This article evaluates the socio-professional impacts of the training and technical reinforcement program for young people who have dropped out of school and have no job, implemented by CERFER in Togo. Documentary research, field surveys and the processing of the data collected constitute the main elements of the methodology adopted. The evaluation method covered 170 individuals out of 803 identified beneficiaries. This method consisted of a comparison of the professional situation before and after the programme. The results reveal that 66% of the beneficiaries have a job more or less related to the field of training. The match between the employment position is perfect for 24% of employed respondents. The variations in professional situations before and after the program show that the number of beneficiaries in employment increased by 12.94% while that of the unemployed is 10.59%.

**KEYWORDS:** Transport, CERFER, unemployed young people, socio-professional integration, Togo.

**RESUME:** Les transports assurent la mobilité des personnes et des biens et jouent aussi un rôle socio-professionnel indéniable. Ils participent à travers les centres de formation à l'employabilité des jeunes et à leur insertion socio-professionnelle. Au Togo, le Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER) est créé pour l'encadrement des jeunes dans les transports et des travaux publics. Cet article évalue les impacts socio-professionnels du programme de formation et de renforcement technique des jeunes déscolarisés et sans métier mis en œuvre par le CERFER au Togo. La recherche documentaire, les enquêtes de terrain et le traitement des données collectées constituent l'essentiel des éléments de la méthodologie adoptée. La méthode d'évaluation a couvert 170 individus sur 803 bénéficiaires recensées. Cette méthode a consisté en une comparaison de la situation professionnelle avant et après le programme. Les résultats révèlent que 66% des bénéficiaires ont un emploi plus ou moins lié au domaine de formation. L'adéquation entre la position d'emploi est parfaite pour 24% des enquêtés employés. Les variations intervenues sur les situations professionnelles avant et après le programme montrent que le nombre de bénéficiaires en emploi a augmenté de 12,94% pendant que celui des chômeurs est de 10,59%.

**MOTS-CLEFS:** Transports, CERFER, jeunes sans métier, insertion socio-professionnelle, Togo.

## 1 INTRODUCTION

La jeunesse est une période cruciale de la vie d'un individu, puisqu'à cette période, toute personne est appelée à amorcer une double transition: celle du passage de l'adolescence à l'âge adulte et celle de l'école au marché du travail [1]. C'est le moment où le jeune adulte commence à rechercher son autonomie sous plusieurs formes. Pour cela il lui faudra un travail par lequel il pourra réaliser son autonomie financière et assurer son identité sociale et citoyenne. Le travail structure le temps, offre les contacts sociaux et sert à l'action et à la réalisation des projets professionnels.

Or, il est établi que le contexte actuel n'est pas du tout favorable pour une parfaite intégration des jeunes sur le marché de l'emploi. La transition éducation-emploi n'est pas aussi simple à réaliser. Selon le rapport de l'Organisation Internationale du Travail [2], 36,7 % des 199 millions de chômeurs dans le monde étaient des jeunes africains. Au Togo, les jeunes de 15 à 35 ans, soit 33% de la population du pays vivent dans la précarité.

L'explosion démographique, la technologique ainsi que la démocratisation de l'éducation ont créé un environnement concurrentiel sur le marché du travail rendant du coup très compliqué l'accès des jeunes à l'emploi. Trouver un emploi, reste l'un des défis majeurs des jeunes adultes. Si la situation semble déjà préoccupante pour les jeunes diplômés, l'on se demande qu'en est-il des jeunes sans diplôme, sortis précocement du système éducatif qu'on peut regrouper sous l'acronyme de NEET (Not in Employment, in Education and Training) ?

Face à cette situation caractérisée par les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et au regard des incidences que cela pourrait avoir sur l'exclusion sociale et ses corollaires, les pays initient des programmes et des mécanismes en vue de faciliter l'accès à l'emploi de ces jeunes. Ces politiques de formation professionnelle ont pour but de pourvoir aux besoins en qualification et en compétence que nécessitent déjà ou vont nécessiter dans l'avenir les mutations de l'emploi [3]. L'objectif ainsi est d'accélérer ou d'accroître la chance et la possibilité des bénéficiaires de rentrer rapidement en contact avec le monde du travail.

Comme la plupart des pays sous-développés, le Togo n'est pas resté en marge de ces initiatives. En 2014 et 2018, il a bénéficié d'un don de la Banque Africaine de Développement (BAD) afin de mettre en œuvre le programme de formation et de renforcement technique des ouvriers, jeunes et des femmes déscolarisées et sans métier dans les corps de métier relevant du bâtiment et travaux publics (BTP).

Cependant, très peu de ces initiatives font l'objet d'évaluation. Or, on ne peut améliorer une initiative qu'en mettant en évidence ses faiblesses et ses forces. Et ceci n'est possible qu'à travers une évaluation objective afin de déterminer la pertinence et l'accomplissement des objectifs, l'efficacité en matière de développement, l'efficacité, l'impact et la durabilité des actions.

C'est dans cet esprit que s'inscrit cette étude dont l'objectif est d'évaluer l'effet du programme de formation mis en œuvre à l'endroit de 803 bénéficiaires (ouvriers, jeunes et femmes) déscolarisés dans certains modules les plus prisés du domaine des BTP. Cette formation est assurée par le Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER).

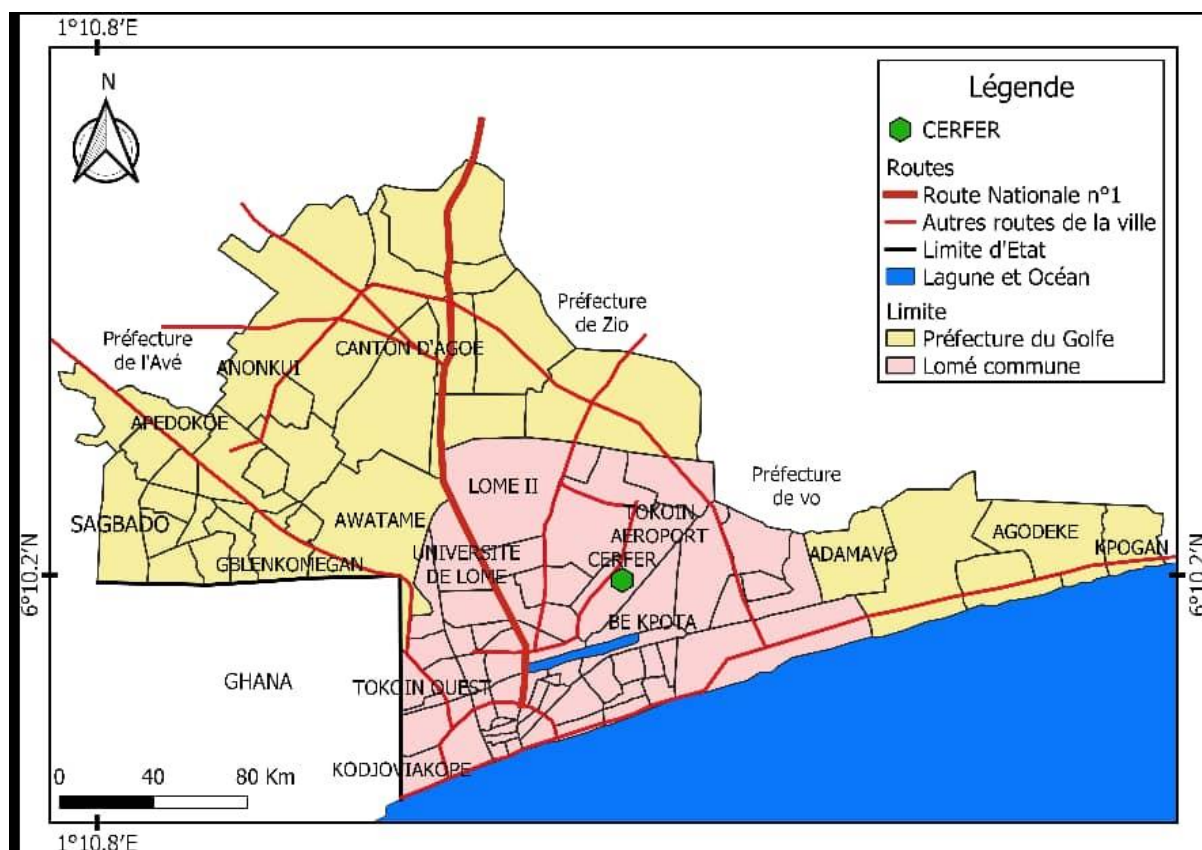
Cet article a le mérite de mettre en lumière une des pistes méthodologiques pour les évaluations d'effet ou d'impact des programmes de formation pour insertion socio- professionnelle. Il vient ainsi enrichir la littérature peu fournie dans nos pays en ce qui concerne les évaluations des programmes de formation et d'insertion professionnelle destinés aux jeunes. L'étude est basée d'abord sur une démarche méthodologique qui prend en compte des données quantitatives et qualitatives. Ensuite, sont présentés les résultats obtenus et enfin la discussion.

## 2 GÉOLOCALISATION DE LA STRUCTURE D'ÉTUDE ET MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

Cette rubrique est consacrée à la situation géographique du Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER) et la méthodologie de recherche.

### 2.1 PRÉSENTATION DU CENTRE REGIONAL DE FORMATION POUR ENTRETIEN ROUTIER (CERFER)

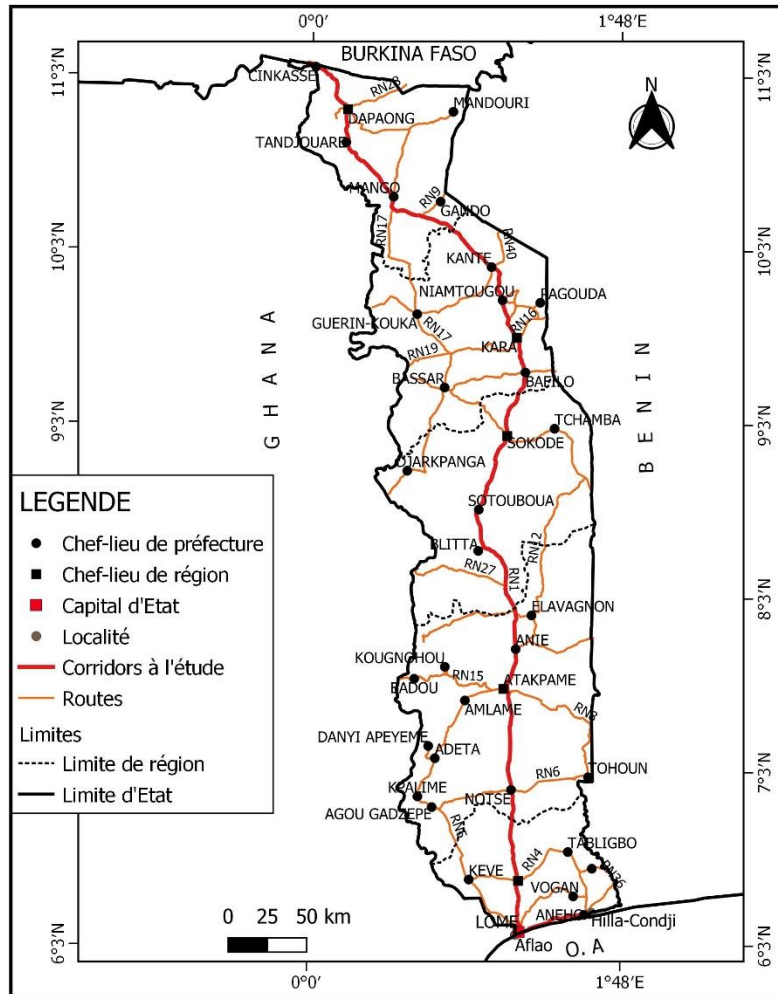
Le Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER) se localise à Bè-Kpota, un des quartiers péricentraux du District Autonome du Grand Lomé (DAGL) au Togo (carte 1).



Carte 1: Localisation du CERFER dans la ville de Lomé

Source: Direction Nationale des Travaux Publics 2020, et travaux de terrain

Le Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER) est une institution spécialisée du Conseil de l'Entente. Elle a pour objectif de développer et de renforcer les aptitudes professionnelles des agents intervenant dans l'entretien routier, sur une courte durée et de faciliter l'intégration à la vie professionnelle, au retour de l'apprenant dans son milieu. Elle est créée le 18 mai 1970, par la Convention N°09/CE/FONDS/CA/70, signée par le Bénin, le Burkina-Faso, la Côte d'Ivoire, le Niger et le Togo qui constituent les cinq Etats du Conseil de l'Entente révisée. Cette convention sera signée le 11 juillet 2016. Le CERFER est la transformation de l'ancien Centre de Formation pour l'Equipement Lourd (CEFEL), mis en place à Lomé grâce à une coopération bilatérale entre les gouvernements des Etats-Unis, par l'intermédiaire de l'USAID et le Togo en 1963, dont il hérita du matériel et des infrastructures. Le CERFER a formé des milliers de techniciens de la sous-région en génie civil et en génie mécanique dans la maintenance du matériel d'exécution liée à l'entretien des infrastructures routières. Il reçoit aussi en formation des étudiants en provenance des pays non membre du conseil de l'Entente tels que la RDC, le Gabon et le Tchad. Le CERFER bénéficie de l'avantage d'être le seul centre de formation en entretien routier malgré l'émergence et la diffusion de plusieurs écoles ou centres de formation. Sa vocation reste avant tout celle de former des agents compétents et prêts à intervenir principalement dans les actions de l'entretien des infrastructures routières et de la maintenance du matériel. Cette vocation s'est matérialisée à travers deux programmes de formations qui ont conduit à la réhabilitation des routes et à la facilitation du transport sur les corridors CU9 (Lomé - Cinkansé- Ouagadougou) et CU1 (Aflao-Aného-Hillacondji) (carte 2).



Carte 2: Corridors réhabilités par la main d'œuvre formée par le CERFER

Source: Direction Nationale des Travaux Publics 2020, et travaux de terrain

Ces programmes ont contribué à la création des emplois et à l'augmentation des échanges commerciaux. Afin d'évaluer les impacts socio-professionnels induits par lesdits programmes, une méthodologie de travail a été adoptée.

## 2.2 MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

Elle s'appuie sur les indicateurs d'enquête et les méthodes de collecte de données

### 2.2.1 LES INDICATEURS D'ENQUÊTE

- **Indicateurs d'évaluation**

Ils sont tirés de la liste minimale d'indicateurs du marché du travail et de la formation professionnelle de l'Union Africaine. Il s'agit de:

- Taux d'occupation ou d'emploi (TE)

Cet indicateur permet de mesurer la part des bénéficiaires du programme qui, au cours de la période d'enquête ont un emploi quel qu'il soit (salaire ou auto emploi).

$$TE = \frac{\text{Nombre de bénéficiaires formés en emploi}}{\text{Nombre total de bénéficiaires formés}} \times 100$$

- Taux d'insertion (TI)

Les individus qualifiés ont plus de chances d'accéder à un emploi et par conséquent de sortir du chômage. Ainsi, le taux d'insertion indique dans quelle mesure la formation au CERFER prépare effectivement les jeunes diplômés au marché de l'emploi.

$$TI = \frac{\text{Nombre de bénéficiaires formés en emploi et/ou en stage}}{\text{Nombre total de bénéficiaires formés}} \times 100$$

• **Indicateurs d'adéquation**

Les indicateurs d'adéquation permettent de relever la situation d'embauche des bénéficiaires qui correspondent à leur domaine de formation au CERFER.

• **Indicateurs d'appréciation subjective du programme**

Des questions subjectives ont été formulées pour recueillir les jugements personnels des bénéficiaires sur leur situation professionnelle et les impacts socio-professionnels qui en découlent.

**2.2.2 MÉTHODES DE COLLECTE DES DONNÉES**

Il a été adopté pour ce travail la méthode qualitative et quantitative.

• **Interviews et recherche documentaire**

La recherche documentaire a été indispensable pour recadrer le cadre théorique et conceptuel de l'évaluation. Les données secondaires exploitées à travers la consultation et l'examen des rapports d'activités du CERFER, les accords de prêts ainsi que les articles scientifiques disponibles sur les études d'évaluation d'effet des programmes de formation pour l'insertion professionnelle ont permis ainsi de sélectionner les indicateurs pertinents. Elles ont été une base essentielle de l'orientation de la méthodologie de travail adoptée. Quant aux entretiens, ils ont été menés avec les responsables du programme que ce soit au niveau du CERFER et du Ministère des Travaux Publics afin de comprendre davantage certains contours du programme.

• **Méthode quantitative**

Cette méthode tient compte des caractéristiques socio démographiques des enquêtés, de l'employabilité et parcours professionnel, et des appréciations ou des impressions des bénéficiaires sur l'effet de leur passage au programme.

La collecte des données est faite en ligne grâce au lien généré avec le logiciel Kobotoolbox à travers un mode d'administration indirect de sorte que seul un enregistrement soit possible pour chaque enquêté. Cette option est due à la dispersion géographique des enquêtés et aux exigences imposées par la pandémie Covid-19.

- Population cible

Elle est constituée de 831 bénéficiaires au total. Mais avec la technique d'épuration conduisant à éliminer les doublons (indus par les individus ayant bénéficié des deux programmes à la fois), 803 individus ont été retenus comme l'effectif réel de la population cible.

- Technique d'échantillonnage

La méthode retenue pour définir l'échantillon d'enquête est la méthode d'échantillonnage aléatoire stratifiée. Le choix de ladite méthode s'explique par des raisons suivantes:

Il a été considéré chaque cohorte de programme comme une strate compte tenu du décalage temporel dans la mise en œuvre des deux programmes (1<sup>er</sup> est achevé en 2017 et le second en 2020) et en raison du temps que mettent les programmes à produire leurs effets sur le vécu des bénéficiaires. Le choix de la méthode aléatoire se justifie aussi par le souci de donner à tous les bénéficiaires une chance égale d'appartenir à l'échantillon défini.

- Taille de l'échantillon et méthode de tirage

La taille de l'échantillon est définie pour répondre non seulement aux soucis de validité et fiabilité des résultats mais aussi aux contraintes de temps et de coûts. Pour cela, il a été adopté la technique d'échantillonnage raisonnée. L'enquête a couvert 170 individus

sur 803 personnes bénéficiaires du programme soit un taux de représentation de 21,17%. Les enquêtés sont répartis inégalement sur 23 préfectures du Togo (tableau 1). Cette inégalité tient compte de l'effectif des bénéficiaires que chaque préfecture détient.

**Tableau 1. Répartition des bénéficiaires selon les préfectures du Togo**

N°	Préfectures	Enquêtés	Pourcentage (%)
1	Agoè Nyivé	24	14,11
2	Amou	2	1,17
3	Anié	2	1,17
4	Assoli	1	0,59
5	Blitta	3	1,76
6	Cinkansé	1	0,58
7	Est-Mono	2	1,17
8	Golfe	79	46,47
9	Kéran	2	1,17
10	Kloto	2	1,17
11	Kozah	9	5,29
12	Lacs	4	2,35
13	Ogou	2	1,17
14	Sotouboua	9	5,29
15	Tandjouaré	1	0,58
16	Tchamba	3	1,76
17	Tchaoudjo	11	6,47
18	Vo	1	0,58
19	Zio	7	4,11
20	Avé	2	1,17
21	Agou	1	0,58
22	Oti	1	0,58
23	Tône	1	0,58
Total		170	100,00

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

La taille de l'échantillon est répartie en fonction des deux programmes sur la base d'une clé de répartition afin de prendre en compte le poids de l'effectif de chaque programme. Un tirage aléatoire a été effectué avec la méthode de pas et les nombres aléatoires du logiciel Excel dans chaque strate (chaque programme).

### 3 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les offres de formations livrées au CERFER et leurs effets socio-économiques sur les bénéficiaires sont les composantes essentielles des résultats.

#### 3.1 CARACTÉRISTIQUES SOCIO- DÉMOGRAPHIQUES DES ENQUÊTÉS

Les caractéristiques socio démographiques des enquêtés selon les formations offertes par le CERFER se présentent dans le tableau 2.

Tableau 2. Caractéristiques socio-démographiques des enquêtés

Caractéristiques	Premier programme		Deuxième programme		Les bénéficiaires deux programmes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Programme	65	38,23	94	55,25	11	6,47	170	100%
Sexe								
Féminin	17	26,61	19	20,21	4	36,36	40	23,52
Masculin	48	73,38	75	79,78	7	63,63	130	76,47
Total	65	100	94	100	11	100	170	100
Situation matrimoniale								
Célibataire	19	29,23	63	67,02	7	63,63	89	52,35
Divorcé	2	3,07	0	0%	0	0%	2	1,17
Mariés	44	67,69	31	32,97	4	36,36	79	46,47
Total	65	100	94	100	11	100	170	100
Moyenne d'âge								
Age moyen	32,5		30,0		32,2		31,1	

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Il se dégage à partir du tableau 2 plus d'hommes (76,47%) que de femmes (23,52%). Les bénéficiaires ont un âge moyen de 31 ans. L'expertise dénote que 38,23% des enquêtés sont bénéficiaires du premier programme, 55,25% du second et 6,47% des deux programmes à la fois. Il existe pour l'échantillon global plus de célibataires (52,35%) que personnes mariés (46,47%). Il se précise cependant plus de célibataires dans le second programme (67,02%) et une forte proportion de mariés dans le premier programme (67,69%). L'état matrimonial reste un paramètre important dans l'accès aux les formations offertes autant que le niveau d'instruction (figure 1).

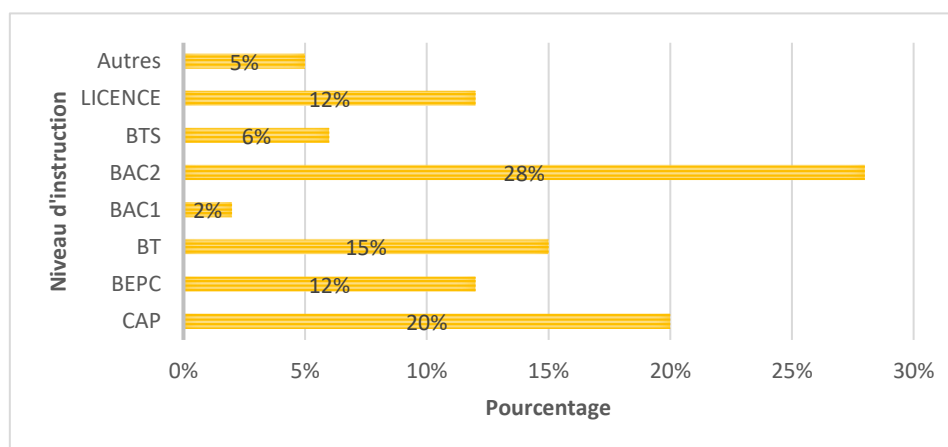


Fig. 1. Répartition des enquêtés selon le dernier diplôme obtenu

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Selon la figure 1, plus de la moitié des bénéficiaires enquêtés (63%) sont détenteurs d'un diplôme secondaire ou plus (BT, BACII, Licence et BTS). Le premier rang revient aux diplômés du BACII (28%) de l'effectif, suivis des apprenants ayant obtenu le BT (15%). Ceux qui n'ont pas eu le BAC II font 49% de l'effectif total dont les diplômés du CAP (20%) et du BEPC (12%), du BT (15%), et du BAC1 (2%). Cette répartition montre à suffisance une forte capacité d'assimilation des modules de formation chez les apprenants.

### 3.2 MOTIFS DE PARTICIPATION DES BENEFICIAIRES AU PROGRAMME

Plusieurs raisons expliquent la participation des bénéficiaires à ce programme de formation (figure 2).

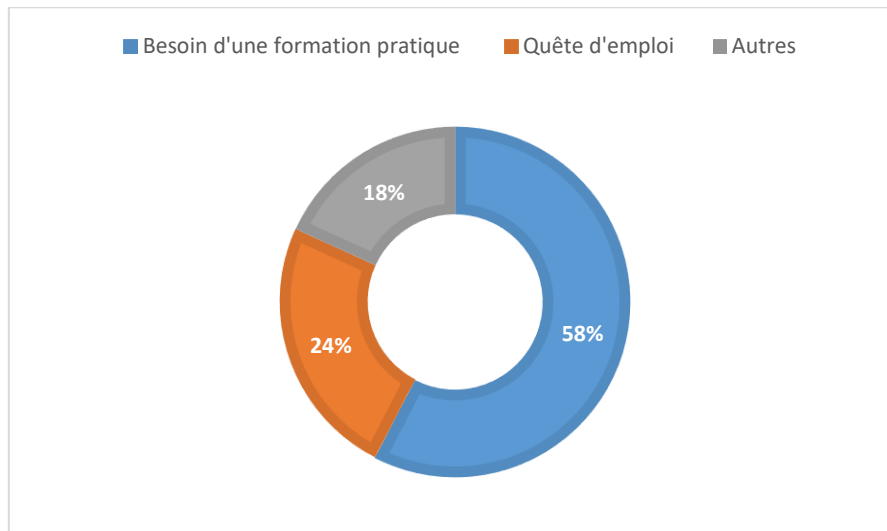


Fig. 2. Motivation des enquêtés à la formation

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Le besoin d'acquérir une formation pratique est évoqué par 58% des enquêtés. Les raisons d'emploi constituent pour 24%, une source de motivation à leur participation au programme. Ceux qui ne se sentent pas trop concernés par des motivations réelles représentent une proportion négligeable. Quelques soient les motifs évoqués, la volonté d'améliorer la situation socio-professionnelle des bénéficiaires demeure l'élément clé les ayant conduit à participer au programme.

### 3.3 EMPLOYABILITE ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES BENEFICIAIRES AU PROGRAMME

#### 3.3.1 SITUATION PROFESSIONNELLE DES BENEFICIAIRES AVANT L'ENTREE AU PROGRAMME

La figure 3 affiche la situation professionnelle des bénéficiaires avant le programme.

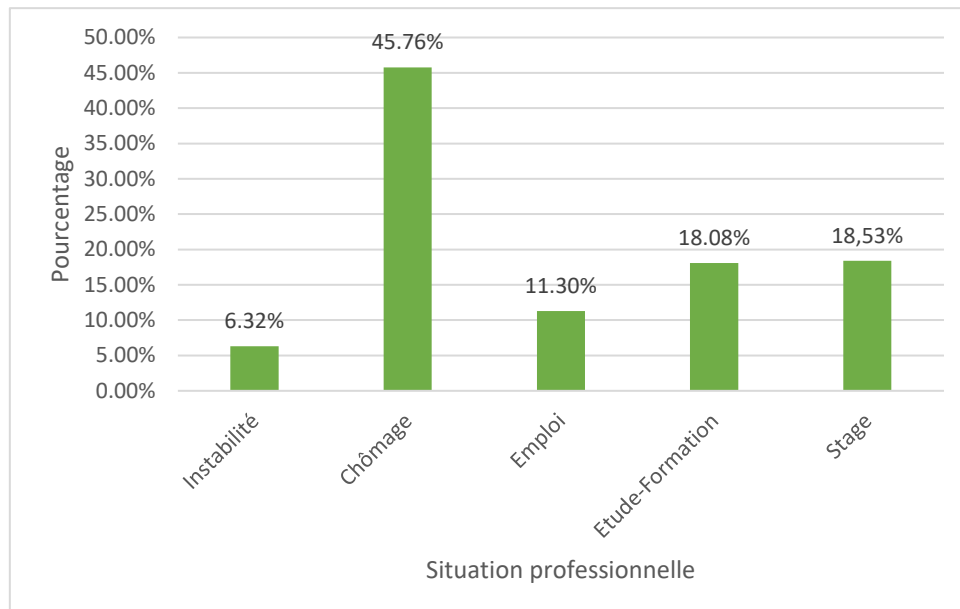


Fig. 3. Motivation des enquêtés à la formation

Source: Données de l'enquête, novembre 2021



Il ressort du tableau 3 que sur les 170 bénéficiaires enquêtés, 45,76% étaient en chômage. En plus, 63 de l'effectif des enquêtés étaient soit en stage (18,08%), soit en étude/formation (18,53%). Par contre, 11,30% des bénéficiaires du programme occupaient un emploi et 6,32% étaient en situation d'instabilité professionnelle.

L'analyse de ces résultats met en évidence un problème de ciblage et de sélection des bénéficiaires. La présence des bénéficiaires en emploi et en stage semble ne pas correspondre à l'esprit du programme qui dans son essence vise plutôt à mettre l'accent sur les jeunes déscolarisés et sans métier.

### 3.3.2 ANALYSE DES MOBILITES PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES

Le tableau 3 met en évidence les différents mouvements professionnels effectués par les bénéficiaires entre la sortie de la formation et la date d'enquête.

**Tableau 3. Mobilités socio professionnelles des enquêtés**

		Situation professionnelle des bénéficiaires à la date de l'enquête				
		Chômage	Emploi	Étude/ Formation	Stage	Total
Situation professionnelle des bénéficiaires avant l'entrée au CERFER	Chômage	54	15	1	9	79
	Emploi	7	12	1	0	20
	Études-formation	15	5	6	5	31
	Stage	14	9	2	6	31
	Instable	6	0	0	3	9
	Total	96	41	10	23	170

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Sur 9 personnes en instabilité professionnelle, 6 sont en chômage et 3 en stage après la formation. Parmi les 79 chômeurs d'avant le programme, 54 sont toujours chômeurs à la date d'évaluation, tandis que 15 ont trouvé un emploi et 9 sont en stage. Seulement, 7 bénéficiaires sur 20 ont perdu leur emploi après le programme. Près de la moitié de ceux qui étaient en formation ou en stage sont en chômage après le programme. A la date de l'évaluation, il est remarqué que les destinés socioprofessionnelles de plusieurs bénéficiaires ont connu des chamboulements.

### 3.4 CONNAISSANCE SUR LES OFFRES DE FORMATION ET SUR L'ETAT PROFESSIONNEL DES BENEFICIAIRES

#### 3.4.1 SITUATION PROFESSIONNELLE EN FONCTION DES MODULES DE FORMATION

Suivant les modules de formation (tableau 4), il est remarqué une prédominance des topographes-géomètres employés (14%), emboîtés des tôliers-soudeurs (10%).

Tableau 4. Situation professionnelle en fonction des modules de formation

Module de formation	Chômage		Emploi		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aide labo	8	66,66	2	4,00	10	5,88
Conducteur chargeur	5	4,16	3	6,00	8	4,70
Conducteur niveleuse	10	8,33	4	8,00	14	8,23
Électricien auto	9	7,5	0	0,0	9	5,29
Entretien de routes et pistes	8	66,66	4	8,00	12	7,05
Ferrailleur	12	10,00	3	6,00	15	8,82
Génie civil	2	1,66	0	0,0	2	1,17
Injection essence diesel	4	3,33	2	4,00	6	3,52
Maçonnerie	7	5,83	3	6,00	10	5,88
Maintenance machines	4	3,33	3	6,00	7	4,11
Menuiserie	7	5,83	5	10,00	12	7,05
Métreurs	11	9,16	0	0,0	11	6,47
Pose pavés	3	2,50	2	4,00	5	2,94
Système hydraulique	1	0,83	1	2,00	2	1,17
Terrassiers	14	11,66	4	8,00	18	10,6
Tôlier-soudeur	5	4,16	5	10,00	10	5,7
Topographe-géomètre	8	6,66	7	14,00	15	10,58
Tourneur ajusteur	2	1,66	2	4,00	4	2,35
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Le tableau 5 montre aussi que le chômage affecte de façon différenciée les bénéficiaires en fonction des offres de formation. Il est beaucoup plus accentué chez les terrassiers (11,66%) ainsi que les métreurs et les ferrailleurs (10%).

### 3.4.2 SITUATION PROFESSIONNELLE DES BÉNÉFICIAIRES EN FONCTION DU DIPLOME

Le diplôme influe dans les modes d'accès à l'emploi ou à la profession (tableau 5).

Tableau 5. Situation professionnelle des enquêtés en fonction du diplôme

Diplôme	Chômage	Emploi	Étude/formation	Stage	Total
Autres	7	3	0	2	12
BAC 1	1	1	0	1	3
BAC 2	29	8	3	7	47
BEPC	11	4	4	1	20
BT	17	5	0	3	25
BTS	2	4	1	3	10
CAP	15	12	1	4	32
Licence	11	5	2	3	21
Total	93	42	11	24	170

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Les détenteurs du CAP demeurent les plus représentatifs au niveau des bénéficiaires des emplois (12 personnes sur 32), suivis des diplômés du BAC 2.

### 3.5 ADEQUATION EMPLOI/STAGE – FORMATION SUIVIE AU CERFER

L'adéquation entre emploi et la formation suivie au CERFER est plus ou moins réelle comme le montrent les figures 4 et 5.

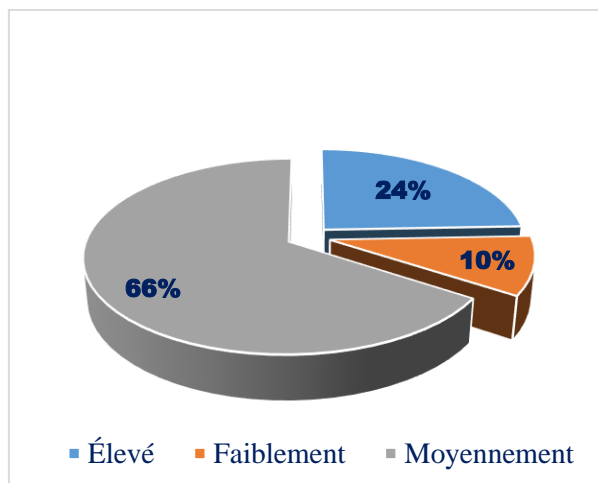


Fig. 4. Adéquation entre les emplois et la formation au CERFER

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

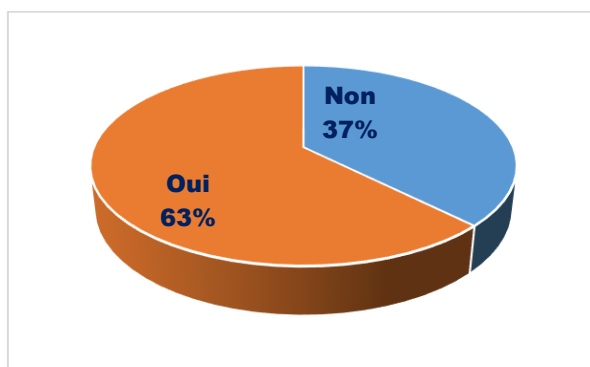


Fig. 5. Adéquation entre les stages et la formation au CERFER

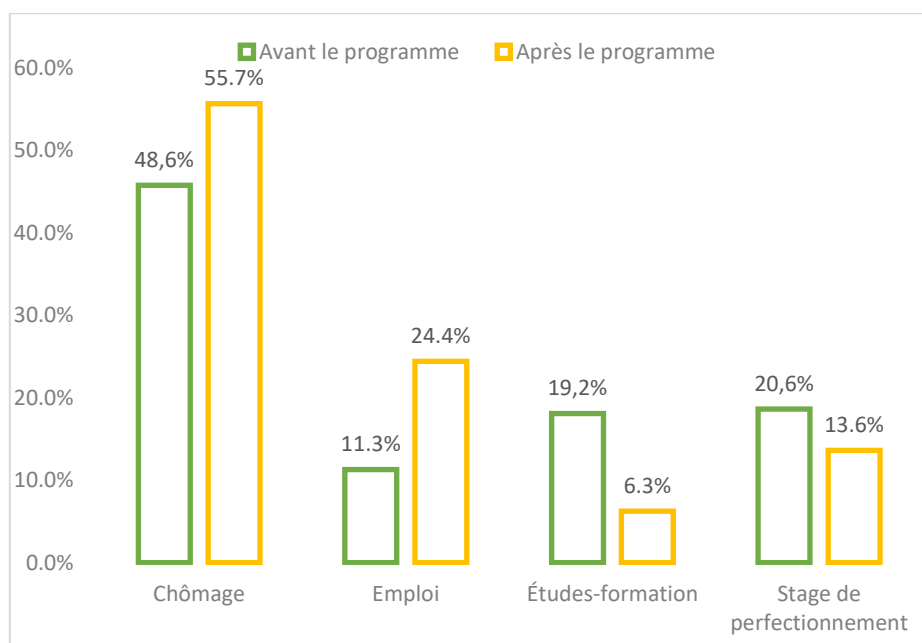
Source: Données de l'enquête, novembre 2021

La figure 4 montre que 66% des bénéficiaires ont un emploi plus ou moins lié au domaine de formation suivie au CERFER. L'adéquation entre la position d'emploi est parfaite pour 24% des enquêtés employés. Les mêmes tendances sont observées pour des bénéficiaires qui sont en stage de perfectionnement (figure 5). Les enquêtes révèlent que 63% sont en stage dans le domaine de formation suivie au CERFER.

### 3.6 EFFETS DE LA FORMATION SUR L'EMPLOYABILITE DES BENEFICIAIRES AU PROGRAMME

#### 3.6.1 COMPARAISON DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES AVANT ET APRES LE PROGRAMME

La figure 6 permet de saisir les différentes variations intervenues au niveau de chaque statut des enquêtés avant et après la formation. Les situations du chômage et d'emploi ont particulièrement attiré l'attention de cette contribution.



**Fig. 6. Comparaison des situations professionnelles avant et après le programme**

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Il est observé à partir de la figure 6 que la proportion des emplois a connu une hausse après le programme, passant de 11,3% à 24,4%. C'est ce qui prouve dans une certaine mesure que le programme a eu une incidence sur l'accès à l'emploi de certains bénéficiaires.

Il est constaté également que pour le même échantillon, le pourcentage des chômeurs a connu une hausse sur les deux périodes alors qu'on s'attendait à une situation inverse. Certains participants qui étaient en emploi ont dû abandonner leur emploi pensant qu'ils seront automatiquement récupérés par les entreprises en chantier ou se verront pourvus d'un emploi grâce au CERFER, ce qui n'était pas le cas après le programme.

Le tableau 6 affiche les variations intervenues sur les situations professionnelles avant et après le programme.

**Tableau 6. Variation des indicateurs**

Situations professionnelles	Avant le programme		Après le programme		Taux de variation
	Effectif	%	Effectif	%	
Instabilité	10	5,88	0	0	0
Chômage	78	45,88	96	56,47	10,59
Emploi	19	11,17	41	24,11	12,94
Études-formation	31	18,23	11	6,47	-11,76
Stage de perfectionnement	32	18,82	22	12,94	-5,88
Total	170	100,00	170	100	

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Le nombre de bénéficiaires des emplois a augmenté de 12,94% pendant que celui des chômeurs est de 10,59%.

### 3.6.2 IMPRESSIONS DES BÉNÉFICIAIRES SUR LES EFFETS DES FORMATIONS REÇUES

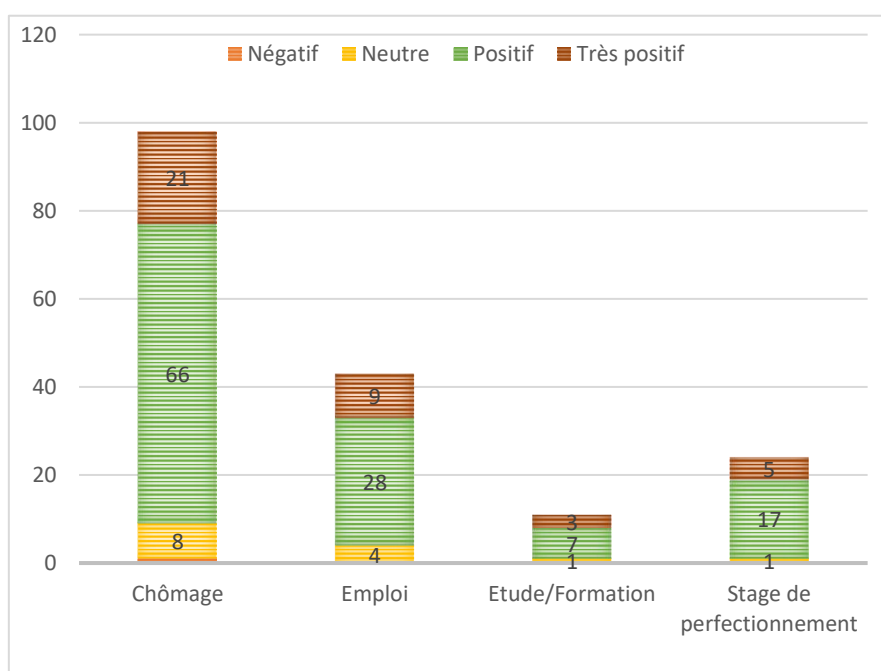
Les opinions des bénéficiaires sur les effets des formations reçues sont dans l'ensemble concluantes comme le montre le tableau 7.

**Tableau 7. Avis des enquêtés sur leur capacité d'insertion professionnelle**

	Chômage		Emploi		Étude/Formation		Stage		Total	
Non	7	7,36%	3	7,14%	1	10,00%	0	0,00%	11	5,29%
Oui	67	70,52%	30	71,42%	7	70,00%	17	73,91%	121	71,17%
Pas assez	21	22,10%	9	21,42%	2	20,00%	6	26,08%	38	22,23%
Total	95	100%	42	100%	10	100%	23	100%	170	100%

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

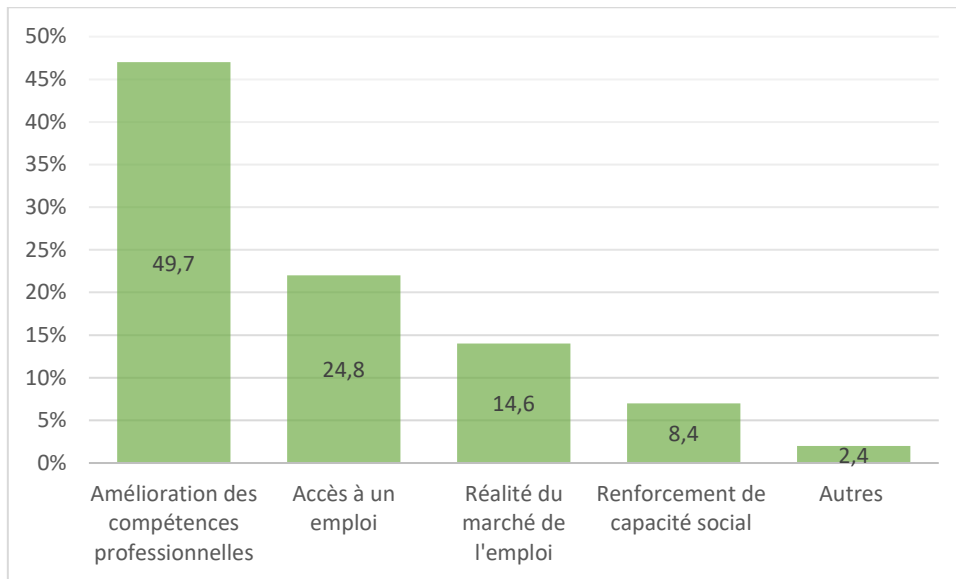
À la question de savoir s'ils pensent avoir été bien formés pour accéder à un emploi avec la formation suivie au CERFER, 71,17% des enquêtés ont répondu positivement. Cette proportion est presque identique pour tous les statuts des enquêtés. En revanche, 22,23% de l'ensemble des enquêtés ont estimé qu'ils ne sont pas assez bien formés. Enfin, 5,29% des bénéficiaires enquêtés pensent qu'ils ne pourront pas compter sur ce programme de formation pour accéder à un emploi. Sans doute, ce sont des individus qui ont décidé d'intégrer une formation supplémentaire ou renouer avec les études. Même si le programme n'a pas contribué directement à l'accès à l'emploi, il a tout de même contribué à l'amélioration de leur rapport avec le monde du travail (figure 7).



**Fig. 7. Répartition des bénéficiaires selon leurs impressions sur les effets de la formation**

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Comme l'illustre la figure 7, les bénéficiaires affichent un sentiment positif à l'égard de la formation, et ceci indépendamment de leur situation professionnelle. Même les enquêtés en situation de chômage ne désespèrent pas de leur situation en témoignant un sentiment de positivité à l'égard du programme. Aussi, plusieurs avantages sont tirés à l'issue de la formation livrée par le Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (figure 8).



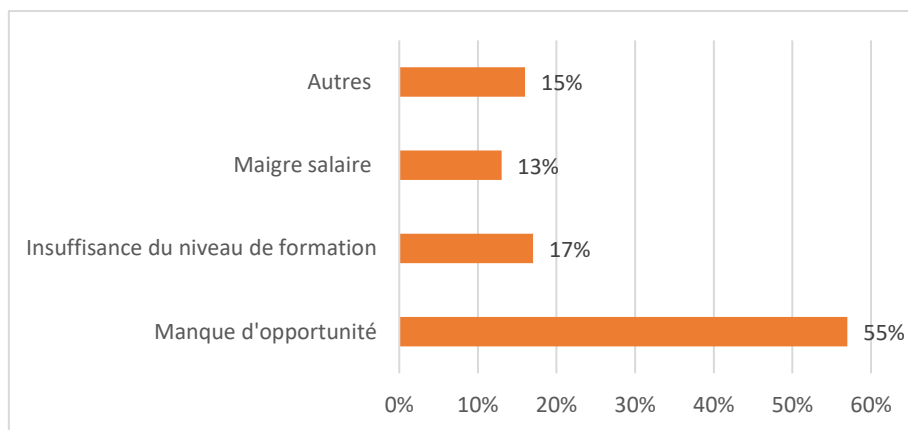
**Fig. 8. Avantages du programme chez les bénéficiaires enquêtés**

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Il est relevé à travers la figure 8 que l'amélioration des compétences professionnelles (49,7%), l'accès à un emploi énuméré (24,8%), la connaissance des réalités du marché du travail (14,6%) ainsi que le capital social (8,4%) sont entre autres les avantages tirés de la participation au programme. Elle n'a pas cependant occulté les limites auxquelles a buté le programme.

### 3.7 DIFFICULTÉS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES BÉNÉFICIAIRES

La principale difficulté d'emploi pour les bénéficiaires reste le manque d'opportunité dans leur domaine de formation (figure 9).



**Fig. 9. Difficultés d'accès à l'emploi**

Source: Données de l'enquête, novembre 2021

Le manque d'opportunité comme le montre la figure 9 représente 55% des enquêtés alors que pour 17% des enquêtés, leur difficulté d'accès à l'emploi est liée à leur niveau de formation. Pour d'autres, c'est la rémunération salariale proposée (13%) qui réduit leur chance d'accéder à un emploi.

### 3.8 STRATEGIES ADOPTEES PAR LES BENEFICIAIRES POUR DECROCHER UN EMPLOI

Être diplômé et sans emploi ne suffisent pas pour se considérer comme chômeur mais il faut aussi une quête d'emploi sans succès. Aussi, cela amène-t-il à utiliser souvent des expressions d'actif, d'inactif ou de chômeur découragé (figure 10).

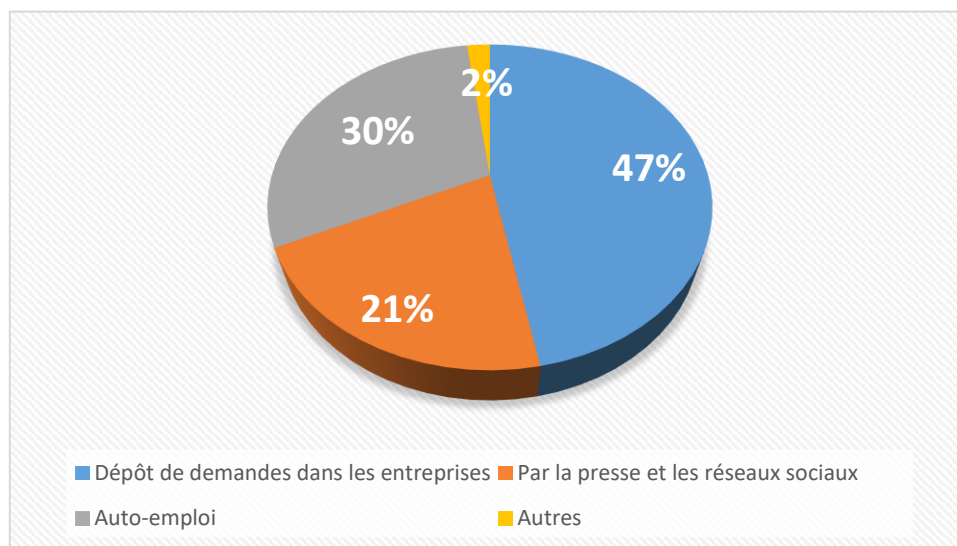


Fig. 10. Démarches des bénéficiaires pour leur insertion professionnelle

Source: Données de l'enquête, calcul de l'auteur, Novembre 2021

De l'analyse de la figure 10, il ressort que la proportion d'individus inactifs est très faible. En effet, sur l'ensemble des avis recueillis sur les démarches entreprises pour sortir du chômage, 2% des avis indiquent que les enquêtés ne prennent aucune initiative pour décrocher un emploi. Une analyse croisée avec la situation professionnelle des bénéficiaires laisse apparaître que ces individus ne font rien, soit parce qu'ils sont déjà en emploi, soit parce qu'ils sont découragés du marché de l'emploi. Ces derniers représentent les inactifs. Pour le reste des avis, il est constaté qu'une proportion importante des enquêtés, surtout ceux qui chôment, est impliquée dans diverses démarches afin d'entreprendre (30%) ou de décrocher un emploi après la formation (68%).

## 4 DISCUSSION

Les problèmes d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes sont un défi réel auquel sont confrontés les pays africains. Selon le rapport d'emploi en Afrique de l'OIT [2], 36,7 % des 199 millions de chômeurs dans le monde étaient des jeunes africains. La gestion de cette strate démographique humaine que constituent les jeunes demeure alors un enjeu crucial pour tous les gouvernants. La référence [4] montre qu'au Togo, les jeunes de 15 à 35 ans, soit 33% de la population du pays vivent dans la précarité. L'auteur relève un taux de sous-emploi de 25% uniquement chez les jeunes qui ont des emplois précaires, saisonniers. En effet, l'école déverse chaque jour une avalanche de diplômés créant un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emplois avec pour conséquence le déclassement des diplômés et les difficultés pour les jeunes de s'insérer sur le plan professionnel et social [5], [6]. Ce sont ces difficultés que tentent de résoudre les pays de l'Entente en créant le Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER). En effet, le CERFER à travers ses programmes de formation, parvient à faciliter l'insertion des jeunes déscolarisés et sans emploi dans la vie socio-professionnelle. Aussi, 13% de bénéficiaires ont-ils un emploi après la formation. Le taux d'insertion est de 37% c'est à dire 2 personnes sur 5 sont, soit en emploi, soit en stage à l'issue du programme. Les résultats de cette étude donnent raison aux politiques de formation professionnelle dont le but est de pourvoir aux besoins en qualification et en compétence que nécessitent dans l'avenir les mutations de l'emploi [3]. Ainsi, ces programmes sont de véritables tremplins pour l'employabilité des jeunes et surtout ceux qui pour des raisons diverses ont quitté le système éducatif sans un diplôme avéré [7]. La référence [8] a mené une étude d'évaluation similaire. Aussi, l'auteur a-t-il relevé que la mise en œuvre d'un programme d'insertion socioprofessionnelle au Cameroun a eu des impacts positifs sur l'employabilité des jeunes de la ville de Yaoundé et de Douala. Il martèle que d'autres paramètres tels que le capital social, les compétences transversales ont joué un rôle significatif dans l'employabilité et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Ces impacts positifs que dégagent les programmes de formations sont attestés par Ragazzi et Stella [9]. En effet, ces auteurs ont entrepris une évaluation d'impact brut et net d'un programme de formation professionnelle mis en œuvre en Piémont, une région au Nord-ouest de l'Italie en 2010. Ainsi, pour saisir

l'impact brut de cette intervention, les deux auteurs ont procédé par les calculs de variation de la masse d'emplois avant et après le programme. En ce qui concerne l'impact net (causal), ils ont procédé par une approche économétrique avec la méthode d'appariement par score de propension. Dans tous les cas, la recherche a montré un effet positif du programme sur la chance d'accéder à l'emploi, surtout pour des personnes adultes à faible niveau de revenu.

Dans le même registre, Calavrezo et Remy [10] ont mené une évaluation sur l'impact causal des programmes de formations professionnelles dispensées à l'endroit des bénéficiaires des dispositifs d'Insertion par Activités Economiques (IAE) mise en œuvre en France dans les années 2010. La méthode utilisée est l'estimation de systèmes d'équations simultanées permettant de tenir compte du caractère non aléatoire de la sélection des bénéficiaires. Les résultats de l'étude montrent que si l'effet de la formation sur l'accès à l'emploi n'est pas tranché (effet non significatif sur l'emploi stable et même négatif sur l'emploi non stable par rapport à une situation de chômage ou d'inactivité), elle favorise l'entrée dans une formation ou la reprise des études à la sortie du dispositif.

D'un autre point de vue, cette étude a relevé les limites du programme. Aussi, selon 55% des enquêtés, la principale difficulté d'emploi pour les bénéficiaires reste le manque d'opportunité dans leur domaine de formation. La défaillance du niveau de formation a été notifiée par 17% des enquêtés. Pour d'autres, c'est les niveaux de rémunération proposés (13%) qui les bloquent dans leur quête d'emploi. Dans ce courant d'idées, Ridder a évalué les programmes de formation, de recrutement et d'emploi mis en œuvre en Hollande [11]. Il conclut que sur l'ensemble des résultats, les programmes de formation ont été moins efficaces que les programmes d'embauche. Ensuite, les programmes n'ont eu qu'un effet limité sur les personnes âgées de plus de 35 ans. Pour [10], ces programmes pris isolément n'aboutissent que très peu à l'accès à l'emploi. Ils estiment que ces mécanismes ne paraissent pas suffisants pour obtenir un emploi à court terme, mais peuvent contribuer à rapprocher les bénéficiaires de l'emploi.

## 5 CONCLUSION

Le chômage est un fléau social réel auquel est confrontée la jeunesse africaine. Les jeunes certifiés, diplômés ou déscolarisés ont des problèmes à s'insérer dans la vie socio-professionnelle. C'est en vue de réduire le taux de chômage des populations sans emploi que des programmes de formation ont été initiés par les pouvoirs publics, parapublics et privés. Cette étude a mis en relief l'apport du Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER) à l'employabilité et à l'insertion professionnelle des jeunes sans métier au Togo. Au terme de l'étude, il ressort que 58% des bénéficiaires du programme étaient dans la nécessité ou le besoin d'acquérir une formation pratique. Les raisons d'emploi ont constitué pour 24% des enquêtés une source de motivation à leur participation au programme. La plupart des enquêtés (71,17%) ont affirmé avoir été bien formés pour accéder à un emploi avec la formation suivie au CERFER. À la date de l'enquête, il ressort que 66% des personnes en situation de chômage ont gagné un emploi lié au domaine de formation suivie au CERFER. Fort de ces constats, des programmes d'insertion socioprofessionnelle à caractère publique ou privé œuvrant pour le bien-être de la jeunesse africaine méritent d'être encouragés et soutenus.

## REFERENCES

- [1] FOURNIER Génévieve, et PELLETIER Rene, « Types et trajectoires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés: Caractéristiques et profil sociodémographique. » *Canadian Journal of Higher Education*, pp. 49-84, 2002.
- [2] OIT, Statistiques annuelles des populations en quête d'emploi dans le monde, OIT, Genève, p. 208, 2014.
- [3] BÉDUWÉ Catherine, « L'efficacité d'une politique de formation professionnelle se mesure-t-elle à la réussite de l'insertion professionnelle? » *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation* (192), pp. 37-48, 2015.
- [4] TCHAFARAM Alilou, Évaluation du programme de formation et de renforcement technique des ouvriers, des jeunes et des femmes déscolarisés et sans métier exécuté par le CERFER, Mémoire de master de sciences économiques et de gestion, Université de Kara, Kara, 73p, 2022.
- [5] BOUDON Raymond, L'inégalité des chances: la mobilité sociale dans les sociétés industrielles, Armand Colin, Paris, p.124, 1973.
- [6] MDURU Bellat, « L'inflation scolaire: les disillusiones de la méritocratie ». *Collection Seuil*, Paris, p. 63, 2006.
- [7] AUCOUTURIER Anne-Lise, GAUTIÉ Jérôme, LANGOUËT Gabriel, et CHARBONNEL Pierre, « Les programmes d'aide à l'insertion des jeunes ». *Éducation et sociétés* 7, pp. 49-131, 2001.
- [8] BANDIBENO Innocent Kollo, « Programmes d'Insertion Professionnelle et Employabilité des Jeunes Diplômés au Cameroun ». *International Journal of Innovation and Applied Studies* 22 (1), Yaoundé pp. 64-77, 2017.
- [9] RAGAZZI Elena, et LISA Sella, « L'efficacité des politiques de formation: méthodes pour l'évaluation de l'impact ». *CNR-Ceris Working Paper*, pp.13-14, 2013.
- [10] CALAVREZO Oana, et RÉMY Véronique, « Évaluation des effets de la formation sur le devenir professionnel et le ressenti des salariés en insertion ». *Economie prevision* (2), pp. 35-59, 2017.
- [11] RIDDER Geert, « An event history approach to the evaluation of training, recruitment and employment programmes ». *Journal of applied econometrics* 1 (2), pp. 26 -109, 1986.