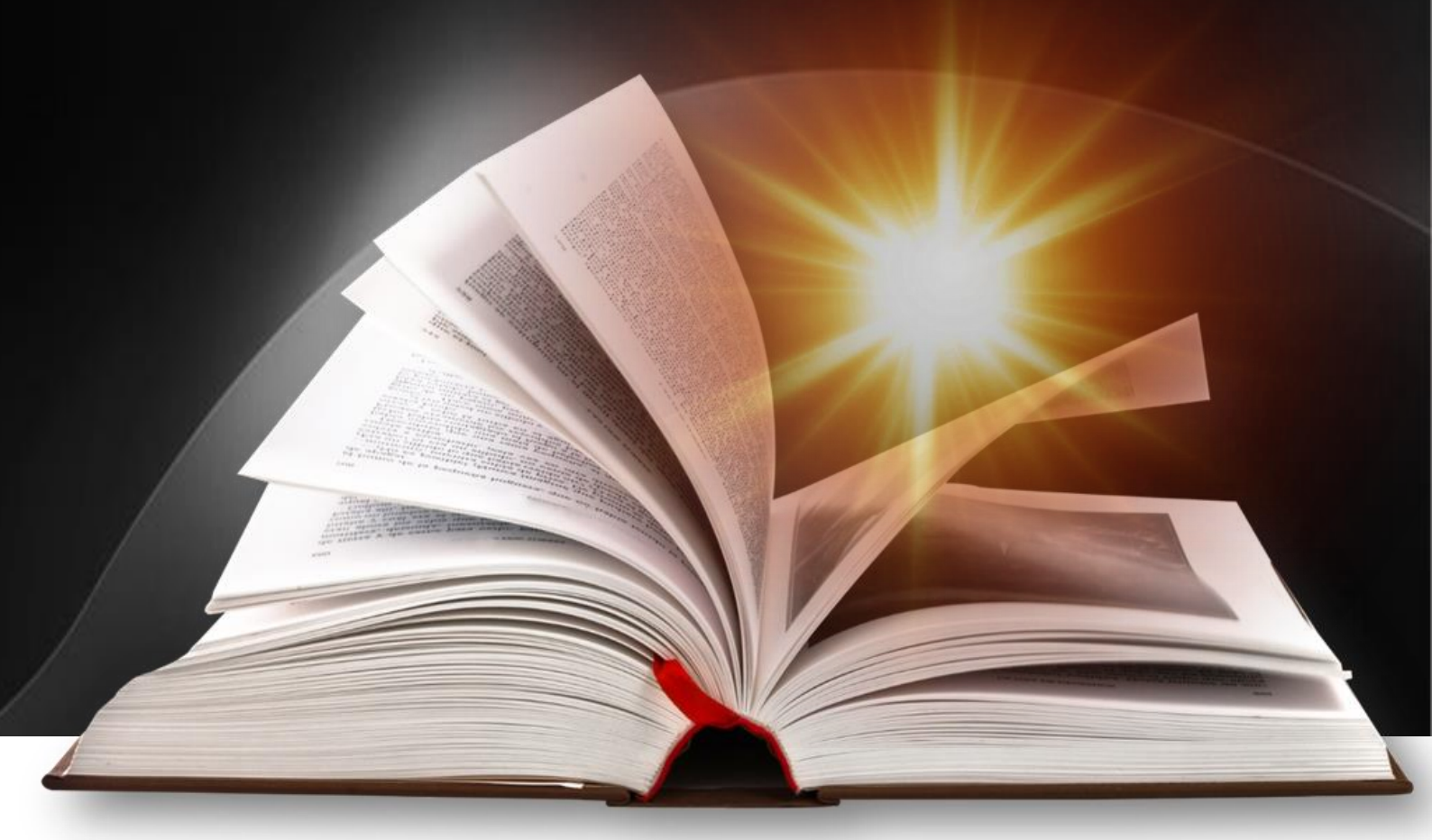
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 4, n°1, Janvier- Avril 2025

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

AS
African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Analyse de la responsabilité d'insertion des jeunes dans le District Autonome du Grand Lomé (DAGL) : cas des bénéficiaires du programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE)

[Analysis of youth's integration responsibility in the Greater Lome Independent District (DAGL): the case of the Support for Integration and the Development of Hiring Program (AIDE)]

Komlan Obubé Mawuena ADZODO
Chercheur indépendant / Togo
Email : adzodom@gmail.com

ISSN

: 2790-6248

: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Afriscience I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA

Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)

ISSN : 2790-6248

e-ISSN : 2790-6256

© Editions Lumumba - APANAEFJ

Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du label panafricain Afrindala Group, branche scientifique « Afriscience », sont une maison d'édition établie en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Enregistrées auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont répertoriées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Cela permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris des institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONG et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, Afriscience, etc.

© Editions Lumumba

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

– Pan African Youth Journal –

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre

Prix du numéro : 45 USD

Abonnement annuel : 100 USD

Version numérique disponible sur : www.afriscience.org

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :

@editionslumumba | @afriscience

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

Chères lectrices, chers lecteurs,

C'est avec une ferveur renouvelée et un sens aigu de notre responsabilité intellectuelle que nous vous convions à franchir les portes de cet espace unique, dédié à la célébration de l'intelligence et de la créativité africaines dans toute leur splendeur. La **Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)** se positionne ici comme un carrefour où se croisent réflexion académique et innovation pragmatique, dans une quête inlassable de réponses aux défis multiformes de notre époque.

Dans un monde en constante mutation, cette revue se veut une boussole, orientant les esprits curieux vers des territoires inexplorés de la pensée critique. Chaque article, chaque réflexion, chaque témoignage publié dans ces pages transcende les barrières géographiques et culturelles, tissant une toile intellectuelle où l'Afrique dialogue avec le reste du monde. Loin des visions simplistes et uniformisantes, cette revue offre une lecture plurielle et nuancée, où la diversité des perspectives est érigée en moteur de compréhension et de transformation.

Ce numéro particulier s'inscrit dans une dynamique audacieuse : celle de faire rayonner non seulement l'ingéniosité scientifique, mais également la richesse des expériences humaines qui en sont le socle. À travers des contributions d'une rigueur exemplaire, nos auteurs dévoilent des idées qui jaillissent des contextes de résilience et d'espoir, et qui trouvent leur force dans l'intersection de disciplines, de cultures et de visions. Ces pages témoignent d'une Afrique en mouvement, une Afrique créative et porteuse de solutions pour un avenir plus inclusif et durable.

Loin d'être un simple réceptacle de savoirs, cette revue est un espace vivant, animé par une communauté d'auteurs, de chercheurs et de penseurs qui s'engagent à poser des jalons pour le développement scientifique et social. Ensemble, ils bâtissent des ponts entre l'universel et le particulier, entre le local et le global, démontrant que l'innovation africaine est non seulement pertinente, mais essentielle à l'évolution des sociétés contemporaines.

Notre comité éditorial, appuyé par une équipe scientifique d'excellence, veille à garantir une qualité irréprochable à chaque publication. Ce travail collaboratif, empreint de rigueur et d'éthique, reflète notre ambition de faire de la RPJ un vecteur de transformation sociale et une tribune où les voix africaines s'expriment avec force et conviction. Chaque numéro est une invitation à repenser les paradigmes dominants, à déconstruire les stéréotypes, et à envisager de nouvelles façons de concevoir le rôle de l'Afrique dans le monde.

Alors que vous parcourez ces pages, nous espérons que vous serez saisi(e)s par l'ampleur des idées, la profondeur des analyses et la portée des visions qui y sont présentées. Plus qu'une lecture, cette revue est une expérience, une immersion dans un univers où la science et la pensée critique façonnent les contours d'un avenir prometteur.

Plongez dans cette aventure intellectuelle, où l'Afrique se réinvente et inspire le monde. Ensemble, poursuivons le rêve d'un continent qui, par sa richesse intellectuelle et sa créativité, se hisse au rang des acteurs incontournables de la réflexion mondiale.

Bonne lecture et bienvenue dans cet univers d'idées, d'innovations et de découvertes !

L'équipe éditoriale

Equipe de la revue

Comité de rédaction :

- Directeur de Publication : M. le Pr. Basile Mulwani Makelele, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. Philippe Kasongo Maloba Tshikala, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. Valery Ngoy Ndala, RD. Congo
- Secrétaire éditorial : William Agbaka, Bénin
- Coordinateur du processus d'adhésion : M. Josué Lwamba, RD Congo
- Gestionnaire administratif : Banon Zinsou Côme, Bénin
- Gestionnaire financière : Clarisse Mwelwa Bilepo, RD Congo
- Coordinateur des partenariats : Fidèle Bukasa Kabwe, RD Congo
- Traducteur en chef : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Responsable de la publication en ligne : M. Mayou Nkensa, Cameroun

Comité scientifique :

- Dr. Abdoulaye OUEDRAOGO, PhD en Gestion de Projets, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP) au Burkina Faso, Burkina Faso
- Dr. Abi-Kaberou Gildas, PhD en Sciences de l'Education, Ecole Normale Supérieure (ENS/Porto-Novo) et à l'Institut de Psychologie de Travail et des Organisations (PTO), Bénin
- Dr. Adaba Koffi Amessou, PhD en Sociologie (Sociologie Politique), Université de Lomé, Togo
- Dr. Adrien Mazanga Nakunyi, PhD en Sciences de l'Education, Université Simon Kimbangu de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Akimou TCHAGNAOU, PhD en Sciences de l'Education et de la Formation, Université André Salifou de Zinder, Niger
- Dr. AMBOMBI EYOLO Azede Espoir, PhD en criminologie, PhD en pédagogie, en psychologie des organisations, Directeur de la chaire MBA, Afrikan campus, Formateur à l'école de police du Congo, Congo Brazza
- Dr. Amoussou Franck, PhD en Linguistique Anglaise Appliquée, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Andi Cudai Nur, PhD en Education, Makassar State University, Indonésie
- Dr. Ballo Drisa, PhD en Roman africain, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali
- Dr. Basile Mulwani Makelele, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Bernard Aristide BITOUGA, PhD en Anthropologie (Anthropologie sociale et culturelle), Université de Douala, Cameroun

- Dr. Bruno Duovany BEKOLO ENGOUDOU, PhD en ethnologie-anthropologie, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Carine Nadège BOUMA, PhD en Droit privé, Université de Bamenda, Cameroun
- Dr. Dédé Terence, PhD en Lettres, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Doba SORO, PhD en Anthropologie Sociologie, Université Polytechnique de Man, Côte d'Ivoire
- Dr. Dre NGONO OSSANGO PANGRACE, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du développement humain, Université de Yaoundé, Cameroun
- Dr. ESSOME LELE GIslain Arnaud, PhD en Langue et Linguistique espagnoles, option Sémiotique iconotextuelle, Asociación de Cervantistas ECLLA – Études du Contemporain en Littératures, Langues et Arts, UJM Saint-Étienne UFD LLSL – Littératures, Langues et Sciences du Langage, Univ. Maroua, Cameroun
- Dr. Fidélie NTSHIKALA MBUYA, PhD en Psychologie, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Fo-Koku D. Woameno, PhD en Littérature et civilisation américaine, Université de Lomé, Togo
- Dr. Gano Nouhou, PhD en Analyse du discours, Université cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Dr. Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD en Sciences de l'éducation, Spécialité : Politiques éducatives (Éducation inclusive), Ecole Normale Supérieure/Koudougou, Burkina Faso
- Dr. Ilunga Bumute Christian, PhD en Psychologie, Université de Likasi, RD Congo
- Dr. Jean Pierre Kayembe Kayembe, PhD en Chimie, Rhodes University, South Africa
- Dr. Jeef TSHITAMBA KABALA, PhD en Sciences Politiques et Administratives, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. José NGOY WA NGOY TWITE, PhD en Psychologie du travail, spécialité : psychopathologie du travail, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. KONGUE Toyindou, PhD en Géographie, Option Géographie humaine, rurale et économique, Université de Lomé, Togo
- Dr. KONÉ PATRICE M'BÉTIEN, PhD en Criminologie, Université Félix Houphouet Boigny, Côte- d'Ivoire

- Dr. KOUADIO BAYA BOUAKI, PhD en Sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. KOUADIO Yao Adoman Francis, PhD en Sociologie politique, West Africa Social Science Laboratory, Côte- d'Ivoire
- Dr. Lago Blé Angelin, PhD en Histoire, Université Jean-Lorougnon Guede, Côte d'Ivoire
- Dr. Lokossou Bonaventure, PhD en audiovisuel et de l'information, de la communication, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Matthias Cinyabuguma, PhD en Economie, Banque mondiale, RD Congo
- Dr. MBANGI MBONZALE, PhD en sciences sociales, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. MBULA MUSASA M. Serge Caleb, PhD en Sciences (Géologie du Pétrole), Université Pédagogique Nationale (UPN)/Kinshasa, RD Congo
- Dr. Metsena Ndjavoua, PhD en Histoire des Relations Internationales, Université de Maroua (Cameroun)/ Institut Universitaire de Développement International (IUDI), Cameroun
- Dr. Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD en Sciences Économiques et de gestion, Université des sciences sociales et de gestion de Bamako, Mali
- Dr. Moussa Coulibaly, PhD en Sciences du langage et de la Communication, Université Assane Seck de Ziguinchor du Sénégal, Sénégal
- Dr. Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD en santé, Santé publique, épidémiologie, biostatistique, recherche en santé, Hôpital de référence de Maradi, Niger
- Dr. Nebie Boukary, PhD en Sciences du Langage, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso
- Dr. Ngala Ntumba Peter, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. NGOIE KAZIMINGI Patrick, PhD en Sciences de l'Education, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Ngoy Ndombe Alain, PhD en Droit, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Norbert Aimé MELINGUI AYISSI, PhD en Histoire, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Ntita Ntita Jean Christ, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Nyebe Atangana Sandrine, PhD en Sciences de l'Education, Membre du Laboratoire BONHEURS, CY Cergy Paris Université, Cameroun
- Dr. Outéndé TOUNDOU, PhD en Physiologie végétale, Agrophysiologie, fertilisation des sols, Université de Lomé, Togo

- Dr. Philippe KASONGO MALOBA TSHIKALA, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, Belgique
- Dr. Raymond-Bernard AHOUANDJINOU, PhD en socio-anthropologie, andragogue et juriste, Association Internationale des Sociologues de Langue Française et du Centre d'Etudes et de Recherche en Education et Interventions Sociales pour le Développement (CEREID), Bénin
- Dr. Richard Muimbi Kitumba, PhD en Droit, Université de Kabinda, RD Congo
- Dr. SAIDI Hicham, PhD en sciences économiques et gestion, Université Moulay Ismaïl, FSJES – Meknès, Maroc
- Dr. SIDIBÉ OUSMANE, PhD en Linguistique du Discours, Université de San Pedro, Côte d'Ivoire
- Dr. Tamia Jules-Amstrong, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du Travail et des Organisations, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Xie Huifang, PhD en Sciences de l'Education, Université pédagogique d'Etat du Liaoning, Chine
- Prof. Dr. DIEU LOBA ARNAUD, Professeur titulaire CAMES, Université Félix Houphouet Boigny, Côte d'Ivoire.

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
Afriscience
African Scientific Universe

Analyse de la responsabilité d'insertion des jeunes dans le District Autonome du Grand Lomé (DAGL) : cas des bénéficiaires du programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE)

[Analysis of youth's integration responsibility in the Greater Lome Independent District (DAGL): the case of the Support for Integration and the Development of Hiring Program (AIDE)]

Komlan Obubé Mawuena ADZODO
Chercheur indépendant / Togo
Email : adzodom@gmail.com

Résumé

Dans le District Autonome du Grand Lomé (DAGL), le programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE) accompagne les jeunes diplômés dans le développement de leur employabilité. Le but de cette intervention publique est de s'assurer que les bénéficiaires soient en capacité d'assumer pleinement leur responsabilité dans le processus d'insertion professionnelle. L'objectif de cette étude est d'analyser leur capacité à exercer cette responsabilité individuelle. L'étude, menée auprès d'une population de demandeurs d'emploi bénéficiaires du programme AIDE, utilise une méthodologie de recherche mixte : des études de cas portant sur 10 individus, 3 groupes de discussion (focus groups) impliquant 36 participants, et une enquête quantitative menée auprès de 286 personnes. Les résultats montrent que, bien que le programme mobilise des ressources pour améliorer l'employabilité des jeunes, des facteurs individuels et institutionnels continuent de freiner la pleine responsabilisation des bénéficiaires dans leur processus d'insertion.

Mots-clés : responsabilité individuelle, employabilité des jeunes, ressources, District Autonome du Grand Lomé.

Abstract

In the Autonomous District of Greater Lomé (DAGL), the Support Program for Integration and Employment Development (AIDE) assists young graduates in enhancing their employability. The aim of this public initiative is to ensure that beneficiaries are capable of fully assuming responsibility for their professional integration. The objective of this study is to analyze their ability to exercise such individual responsibility. The research, conducted among job seekers participating in the AIDE program, adopts a mixed-methods approach : case studies involving 10 individuals, 3 focus groups with a total of 36 participants, and a quantitative survey of 286 individuals. The results indicate that although the program allocates resources to develop youth employability, both individual and institutional factors still hinder beneficiaries from fully taking responsibility for their integration into the workforce.

Keywords: individual responsibility, youth employability, resources, autonomous district of greater lomé.

0. Introduction

Pour le jeune qui mène sa transition de l'école vers le monde professionnel, l'entrée en emploi est souvent la principale condition de son intégration sociale. Malheureusement, depuis quelques décennies, les informations sur le marché du travail de par le monde traduisent que la jeunesse en tant que catégorie socioprofessionnelle (CSP) est la plus exposée aux risques d'exclusion professionnelle. Cela peut s'expliquer d'une part, du fait de leur manque d'expérience professionnelle et d'autre part, de l'incapacité des Entreprises et des États à offrir davantage d'emplois ou du moins à en faciliter la création. Ce dernier point s'illustre dans le fait que même les jeunes diplômés qui autrefois étaient favoris pour les emplois les plus stables, sont désormais autant exposés au chômage que les jeunes déscolarisés. C'est en cela que la crise de l'emploi des jeunes soulève des questionnements préoccupants autant pour leur famille que pour les autorités publiques.

Pour les offreurs d'emploi, les services publics de l'emploi (Public Employment Service, PES) déployés dans plusieurs États membres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour aider les jeunes à se maintenir en emploi apparaissent comme une alternative sérieuse à la problématique de l'emploi des jeunes. Dans les PES, le discours institutionnel vise désormais à encourager les jeunes à développer leur employabilité, une quête permanente d'expérience tout en recherchant activement les opportunités qu'offre le marché du travail. Dès lors, même si la question de l'insertion reste davantage une préoccupation collective, il convient de notifier que celle de sa réussite émane davantage de la responsabilité individuelle des jeunes (De Grip & al., 2004).

En Afrique, la question du chômage des jeunes n'a pas la même ampleur d'une région à une autre. Elle est également abordée différemment par les autorités publiques d'un pays à un autre. Au Togo (Afrique de l'Ouest), c'est à partir des années 2010 que débutent véritablement la prise en compte des politiques sur la jeunesse. Un sondage au premier Forum National de la Jeunesse (FNJ, 2011) a révélé que de l'avis de 42,3% des sondés à l'échelle nationale et de 43,3% à Lomé, la responsabilité de l'insertion incombait surtout à l'État (République Togolaise, 2012, p.81). Le Plan Stratégique National de l'Emploi des Jeunes (PSNEJ) va d'ailleurs proposer diverses interventions qui contribuent à créer près de 13.000 emplois permanents et 114.000 emplois temporaires pour les jeunes sur la période 2013-2018 (République Togolaise, 2013, p.7).

L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) du Togo (créée au terme de la loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006) propose à partir de 2011, le programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE) (ANPE, 2019, p.17). Cette intervention de l'État vise le développement de l'employabilité des jeunes diplômés togolais de 18-40 ans. Malgré tout, la situation de l'emploi des jeunes au Togo reste un défi permanent, notamment dans le District Autonome du Grand Lomé (DAGL) où les 15-24 ans sont plus confrontés au chômage en 2006 (10,6 %), en 2011 (10,3%), en 2015 (4,7%) et en 2017 (9,7%) comparativement à l'ensemble de la population

active sur les mêmes périodes (6,8% en 2006 ; 6,5% en 2011 ; 3,4% en 2015 ; et 3,9% en 2017) (INSEED & AFRISTAT, 2019, p.6). Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre des 15-24 ans dans le DAGL en 2017 reste également plus élevé (44,8%) que celle de l'ensemble de la population (26,8%) (Ibid., 2019, p.19). Face à la persistance des défis d'insertion des jeunes, il convient de questionner la capacité de ces interventions publiques à pouvoir résoudre l'épineux problème du chômage des jeunes.

Notons que le cadre théorique de référence de cet article est l'approche par les capacités (AC), telle que développée par Bonvin et Farvaque (2007). Inspirée des travaux d'Amartya Sen (2000), cette approche permet d'interroger les contraintes qui pèsent sur l'exercice de la responsabilité individuelle, valorisée par la rhétorique contemporaine de l'employabilité (ibid., p. 20). Dans les services publics de l'emploi (PES), le modèle dominant d'employabilité met l'accent sur le développement de compétences alignées sur les besoins du marché du travail en particulier ceux des entreprises plutôt que sur les aspirations d'insertion des individus. L'objectif prioritaire reste la réinsertion rapide des demandeurs d'emploi, afin d'améliorer les indicateurs de performance liés au taux d'emploi.

Bonvin et Farvaque (2007) distinguent deux formes d'employabilité : d'une part, l'employabilité d'initiative, qui repose sur les démarches entreprises par l'individu pour accroître son attractivité auprès des employeurs (ibid., p. 14) ; d'autre part, l'employabilité interactive, où les actions de qualification et d'insertion s'inscrivent dans une logique de responsabilité partagée entre les individus et les institutions (ibid., p. 15). Dans cette seconde perspective, l'individu n'est plus seul face à sa trajectoire professionnelle, mais bénéficie d'un accompagnement institutionnel. Toutefois, cette co-construction reste conditionnée par les exigences du marché du travail, qui en limitent la portée.

Selon les auteurs, les effets concrets de telles interventions publiques varient fortement selon les ressources mobilisables par les bénéficiaires. Ces ressources se définissent comme l'ensemble des biens, des services et des droits formels accessibles à un individu, qu'ils soient fournis par le marché, les associations ou les pouvoirs publics (ibid., p. 11). Néanmoins, une distinction fondamentale doit être faite entre la possession de ressources et la capacité effective à les mobiliser. Deux personnes disposant d'un volume équivalent de ressources peuvent, dans les faits, différer considérablement dans leur aptitude à les transformer en opportunités concrètes.

C'est précisément ce que recouvre la notion de capabilité, au sens de Sen (2000) : elle désigne non seulement ce que l'individu est effectivement en mesure d'accomplir dans un contexte donné y compris contraignant, mais aussi son potentiel d'action dans des contextes caractérisés par une plus grande abondance de ressources, d'opportunités ou de libertés. Cette capabilité potentielle constitue une mesure du degré réel de liberté de choix dont dispose l'individu. Dans cette optique, Bonvin et Farvaque (2007) soutiennent qu'il n'est légitime d'imputer la responsabilité de l'insertion professionnelle à un individu que dans la mesure où celui-ci dispose effectivement des conditions nécessaires à l'exercice d'un comportement responsable et libre (p. 10).

De ce qui précède, cet article a pour objectif d'analyser les conditions d'exercice de la responsabilité individuelle des bénéficiaires d'intervention publique d'insertion dans le DAGL. De ce qui précède, cette étude pose la question suivante : quelles sont donc les contraintes qui empêchent encore les jeunes du DAGL d'assumer pleinement leur responsabilité individuelle d'insertion ? L'hypothèse de la recherche est la suivante : Malgré les ressources dont disposent les bénéficiaires AIDE dans la construction de leur employabilité, persistent encore des contraintes qui empêchent les répondants d'assumer pleinement leur responsabilité individuelle d'insertion. Le plan de l'article s'articule comme suit : la méthodologique adoptée en vue de la collecte des donnée, la présentation des résultats, la discussion et enfin la conclusion.

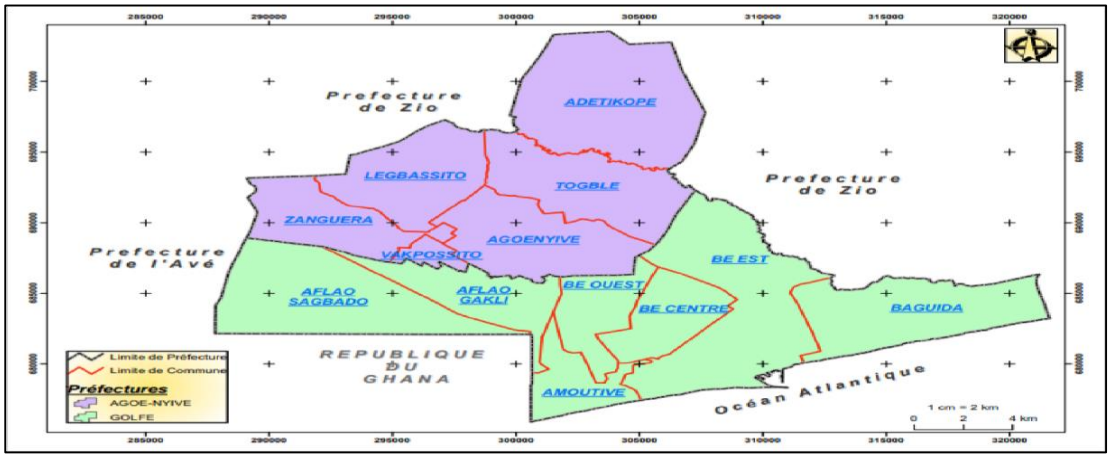
1. Méthodologie

1.1. Cadre physique

Le cadre spatial de la présente étude est constitué par le District Autonome du Grand Lomé (DAGL), entité territoriale disposant de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. S'étendant sur une superficie de 425,6 km², le DAGL regroupe treize communes réparties entre deux préfectures : la préfecture du Golfe, qui en compte sept (Bè Est, Bè Ouest, Bè Centre, Amoutivé, Baguida, Aflao-Sagbado et Aflao-Gakli), et la préfecture d'Agoè-Nyivé, qui en comprend six (Adétikopé, Togblé, Légbassito, Agoè-Nyivé, Vakpossito et Zanguéra). Le district est délimité : au sud par l'océan Atlantique ; à l'ouest par la frontière du Ghana et la préfecture de l'Avé ; au nord par la préfecture de Zio et à l'est par la préfecture des Lacs.

Le choix de ce territoire comme terrain d'enquête s'explique par son poids démographique et économique. En effet, le DAGL constitue la zone la plus peuplée du pays, avec 2 362 366 habitants en 2020, soit environ 38,7 % de la main-d'œuvre potentielle recensée au Togo (République Togolaise, 2022). Cette concentration humaine en fait un espace stratégique pour l'analyse des dynamiques d'insertion socioprofessionnelle, en particulier dans le cadre des politiques publiques d'emploi.

Figure 1 : Cartographie du District Autonome du Grand Lomé (2021).



Source : Données cartographiques, Google, 2021

1.2. Cadre méthodologique

L'étude s'inscrit dans une démarche méthodologique mixte, combinant des approches qualitative et quantitative, afin de mieux cerner la complexité du phénomène étudié. Elle repose sur une recherche de type à la fois exploratoire et explicatif. Le caractère exploratoire vise à identifier les facteurs peu documentés ou mal compris dans les parcours d'insertion, tandis que l'approche explicative cherche à analyser les mécanismes et logiques sous-jacents qui peuvent freiner la prise de responsabilité individuelle des bénéficiaires dans le cadre des politiques publiques d'insertion. La question de recherche reflète clairement cette volonté de compréhension approfondie en s'attachant à interroger les obstacles structurels, institutionnels et personnels susceptibles d'entraver l'activation effective de l'autonomie des individus ciblés par ces interventions.

1.1.1 L'approche qualitative

L'approche qualitative mobilise deux techniques de collecte de données : les focus groups et les études de cas. La population ciblée pour les focus groups est principalement composée de bénéficiaires du programme AIDE sur la période 2015-2019. Ces focus groups ont été réalisés en juillet 2022 à Lomé. Pour l'échantillonnage, la méthode dite de « boule de neige » a été utilisée afin de sélectionner 36 participants, en tenant compte des critères de genre et de tranche d'âge. L'étude s'est organisée autour de trois séances de focus groups, chacune réunissant 12 participants. La durée des séances variait entre 20 minutes et une heure, et les échanges se sont déroulés en français.

Tableau 1 : Échantillon des focus groups selon le genre et la tranche d'âge

Genre	**Effectif**	**(%)**
Masculin	23	63,9
Féminin	13	36,1
Total	36	100
Tranche d'âge	Effectif	(%)
25-34	12	33,33
35-40	12	33,33
41 et plus	12	33,34
Total	**36**	**100**

Source : Auteur, focus Group 2022

Les études de cas ont été menées en août 2022 auprès de bénéficiaires du programme AIDE, sur la période 2015-2019, ayant abandonné avant la fin du parcours. L'échantillonnage a été réalisé selon la méthode du « choix raisonné », permettant de sélectionner 10 individus en raison de la richesse de leur mémoire de l'expérience AIDE. Chaque entretien a duré entre une et deux heures. Les caractéristiques de l'échantillon portent principalement sur le genre et la tranche d'âge des participants.

Tableau 2 : Échantillon des études de cas selon le genre et tranche d'âge

Genre	**Effectif**	**(%)**
Masculin	06	60,0
Féminin	04	40,0
Total	10	100
Tranche d'âge	Effectif	(%)
25-34	05	50,0
35-40	03	30,0
41 et plus	02	20,0
Total	**10**	**100**

Source : Auteur, étude de cas, 2022

Le traitement des focus groups et des études de cas a consisté en une transcription intégrale des propos des répondants (verbatims), qui ont ensuite été segmentés, classés, comparés et mis en relation afin de constituer le matériau empirique de base. L'analyse des données qualitatives s'est déroulée en deux étapes : d'abord un traitement par statistique textuelle à l'aide du logiciel MAXQDA, puis une analyse de contenu thématique, réalisée manuellement, à partir des transcriptions et des observations recueillies.

1.1.2 L'approche quantitative

L'approche quantitative repose sur une enquête menée auprès de 286 bénéficiaires du programme AIDE, également bénéficiaires de bons de formation durant la période 2013-2014 (Banque Mondiale, 2014). Le mode d'échantillonnage utilisé est à la fois longitudinal et systématique. L'échantillonnage systématique a été retenu afin de limiter les biais liés à la taille de la population étudiée. Quant à la dimension longitudinale, elle s'inspire des travaux de Gerville-Réache et Couallier (2011), qui soutiennent que, tout comme un échantillon aléatoire simple (équiprobable), une population d'enquête peut être considérée comme représentative dès lors qu'il est possible d'y tirer aléatoirement un individu dont la distribution des caractéristiques reflète celle de la population. Ainsi, l'échantillon retenu correspond à l'ensemble de la population ciblée, soit 286 individus.

Sur le terrain, comme cela survient fréquemment dans les enquêtes longitudinales, la base initiale de 2013-2014 a connu un taux de réponse relativement faible de 50,34 % (144 répondants sur 286). Ce taux s'explique par un phénomène d'attrition, c'est-à-dire la perte progressive de la possibilité d'interroger les mêmes individus au fil du temps. Le recours à un échantillon longitudinal permet toutefois d'analyser les parcours d'insertion d'une cohorte de bénéficiaires en s'appuyant sur leur mémoire rétrospective. Le questionnaire a été conçu à l'aide du logiciel statistique SPHINX, dans une version adaptée à Android et utilisable hors ligne. Ce choix a permis une administration plus souple, une meilleure intelligibilité, ainsi qu'un gain de temps et de coûts. Le traitement initial a été effectué dans SPHINX. La base de données a ensuite

été exportée vers EXCEL, ce qui a facilité une partie des analyses, tandis que d'autres traitements statistiques ont été réalisés avec le logiciel STATA 13. Les tableaux ont été produits à partir des trois logiciels, en croisant deux à trois variables, afin d'identifier des corrélations pertinentes. EXCEL a également été utilisé pour la création des graphiques et figures.

L'étude a rencontré deux types de difficultés majeures. D'une part, l'ANPE, en tant que structure pilote du programme, n'a pas souhaité partager sa base de données pour des raisons de confidentialité, compliquant ainsi le processus d'échantillonnage, mais ouvrant la voie à une approche longitudinale. D'autre part, le suivi des parcours des demandeurs d'emploi (DE) s'est heurté à des obstacles, liés notamment à l'oubli et au mécontentement exprimé par de nombreux bénéficiaires ayant rompu tout contact avec l'agence après l'échec de leur insertion professionnelle à l'issue du stage.

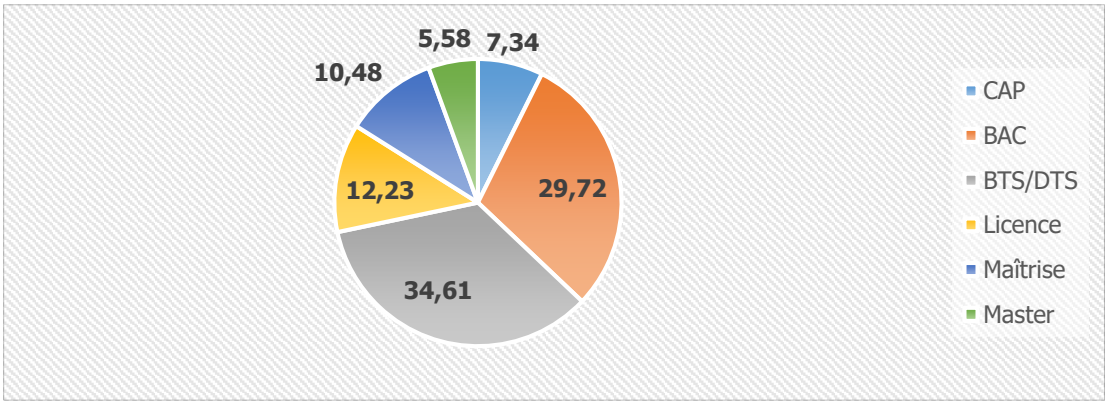
2. Résultats

Les résultats mettent en évidence, d'une part, les ressources favorisant l'employabilité et, d'autre part, les facteurs individuels et institutionnels qui continuent de freiner l'appropriation pleine et entière, par les jeunes, de la responsabilité de leur insertion professionnelle.

2.1 Les ressources de l'employabilité

Les ressources de l'employabilité des répondants à l'étude s'articulent autour de trois éléments principaux : le diplôme, l'orientation professionnelle et les expériences transitionnelles. Le diplôme constitue une ressource centrale de qualification à l'emploi, jouant un rôle déterminant dans la construction de l'employabilité des jeunes. Les résultats montrent que le programme étudié est accessible uniquement aux jeunes diplômés, bien que les candidats présentent des niveaux de qualification variés. Ainsi, les répondants à l'enquête se répartissent selon six niveaux de diplôme : BTS/DUT (34,61 %), Baccalauréat (29,72 %), Licence (12,23 %), Maîtrise (10,48 %), CAP (7,34 %) et Master (5,58 %).

Graphique 1 : Répartition des enquêtés selon leur grade de diplôme avant AIDE



Source : Auteur, enquête quantitative, 2022

Les opportunités d'orientation professionnelle et d'expérience pratique dont bénéficient certains demandeurs d'emploi (DE) au cours de leur parcours académique contribuent également à renforcer leur employabilité. Un participant aux focus groups a reconnu que la présence d'un dispositif d'orientation académique au sein de son université avait grandement facilité son insertion sur le marché du travail. De même, un répondant aux études de cas a indiqué qu'un stage en entreprise effectué durant ses études secondaires avait favorisé l'obtention de son premier emploi.

Les opportunités d'orientation professionnelle et les expériences pratiques jouent un rôle significatif dans l'amélioration de l'employabilité des jeunes. Un participant aux focus groups témoigne : « *Dans mon université, là où j'ai eu mon BTS, il y avait des partenariats avec les entreprises pour les stages et les emplois, pour les étudiants méritants du moins. J'ai eu la chance de trouver un stage et par la suite un CDD, même si cela n'a duré qu'un an. Il y avait aussi, durant les semaines culturelles, des ateliers où l'on m'a aidé à vérifier mon CV et à recevoir des conseils pour les entretiens. Ça m'a beaucoup aidé.* » (Homme, 31 ans, chercheur d'emploi, focus group 1, 2022)

De même, un autre répondant issu des études de cas souligne : *« Le fait d'étudier et de bénéficier de stage ou d'emploi est également un moyen simple et efficace pour résoudre le problème d'expérience professionnelle qu'on nous demande dans les offres d'emploi.* » (Homme, 26 ans, entrepreneur informel, étude de cas, 2022) . Ces témoignages illustrent l'importance des passerelles entre le monde académique et professionnel dans le parcours d'insertion des jeunes).

L'étude révèle également l'existence d'expériences professionnelles intermédiaires entre l'obtention du diplôme et le recours au programme. Les données issues de l'enquête quantitative montrent que le stage constitue l'expérience transitionnelle la plus fréquente (72,2 %), suivi par l'emploi informel (27,8 %), les activités génératrices de revenus (25 %) et un emploi en CDD (13,9 %). En revanche, le bénévolat/volontariat (8,3 %), la formation à l'entrepreneuriat (5,6 %) et le travail familial (2,8 %) sont peu représentés dans les parcours des bénéficiaires.

Tableau 3 : Profilage des répondants selon les expériences avant AIDE

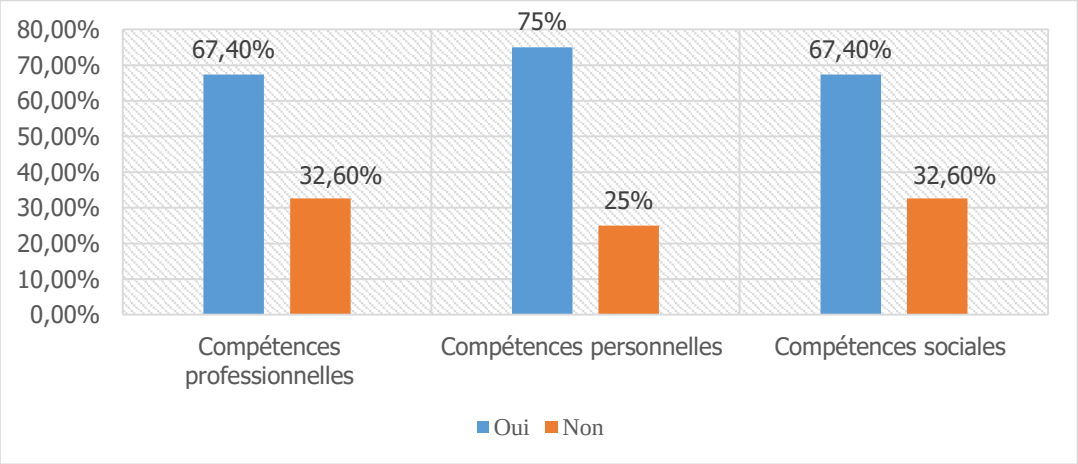
Durée des expériences (mois ; année) / Statut de l'emploi	0-6 mois	6-12 mois	1-2 ans	2-3 ans	3-5 ans	+ de 5 ans	Ensemble (%)
Emplois CDI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Emploi salarié informel	0,0	8,3	8,3	8,3	2,8	0,0	27,8
Emploi salarié CDD	0,0	0,0	5,6	2,8	2,8	2,8	13,9
Activité génératrice de revenus	0,0	11,1	2,8	2,8	5,6	2,8	25,0
Formation métier	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Formation entrepreneuriat	0,0	2,8	0,0	2,8	0,0	0,0	5,6

Stage	16,7	27,8	13,9	11,1	2,8	0,0	72,2
Bénévolat/Volontariat	0,0	5,6	0,0	0,0	2,8	0,0	8,3
Travailleur familial	0,0	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	2,8
Total (%)	**16,7**	**55,6**	**23 ,4**	**27,8**	**16,8**	**5,6**	**100**

Source : Auteur, enquête quantitative, 2022

De ce qui ressort du Tableau 3, aucun des répondants n'a expérimenté un emploi CDI. Ce statut d'emploi qui offre plus de stabilité en emploi reste donc souvent hors de portée des primo DE qui s'orientent vers l'ANPE. L'ANPE dispose d'un budget annuel de 700 millions de FCFA pour le pilotage du programme AIDE, ce qui permet d'accompagner les jeunes par des formations, des ateliers d'accompagnement, bilans de compétences, etc. (Amoussou, 2019). Concernant le développement des compétences, 67,4% des répondants à l'enquête quantitative, ont déclaré avoir acquis ou développé des compétences professionnelles ; pour 67,4% des répondants, des compétences sociales ; et pour 75% des répondants, des compétences personnelles.

Graphique 2 : Répartition des répondants selon les compétences développées ou acquises sur AIDE



Source : Auteur, enquête quantitative, 2022

Concernant la perception des compétences acquises ou développées durant l'expérience AIDE, une participante aux études de cas a exprimé son opinion en ces termes : « *S'il y a une chose que le programme AIDE m'a inculqué, c'est à faire de la recherche d'emploi, un travail à temps plein. J'ai reçu une formation en technique de recherche d'emploi. Cette formation me donne toutes les compétences pour ma recherche d'emploi et chaque jour j'en fais une priorité* » (Femme, 31 ans, chercheuse d'emploi, étude de cas, 2022).

L'accompagnement des stagiaires inclut un suivi assuré par les Conseillers en emploi (CE) de l'ANPE, réalisé de manière trimestrielle, conformément au manuel de procédures du programme AIDE (ANPE, 2016, p. 13). À cet effet, les CE convoquent les stagiaires afin de vérifier le bon déroulement de leur stage.

2.2 Les facteurs contraignant la responsabilité individuelle d'insertion des jeunes

Les facteurs qui empêchent les jeunes bénéficiaires d'interventions publiques d'assumer pleinement leur responsabilité en matière d'insertion sont à la fois d'ordre individuel et institutionnel.

2.2.1 Les facteurs liés à l'individu

Les facteurs individuels révèlent que les répondants sont confrontés à des difficultés personnelles qui compliquent l'aboutissement de leur expérience dans le programme AIDE. Ces difficultés sont liées à l'inadéquation entre le stage et leurs aspirations individuelles, aux rôles sociaux et religieux, aux attentes professionnelles des stagiaires, ainsi qu'aux conditions de stage, aux problèmes de transport, de santé et aux difficultés résidentielles.

Lors des focus groups, plusieurs répondants ont exprimé que leur expérience de stage ne correspondait pas à leurs aspirations personnelles. Deux participants ont ainsi partagé leur déception en ces termes :

> *« Dans mon cas, à mon arrivée dans l'entreprise de stage, aucun cahier des charges ne m'a été proposé. L'entreprise n'avait pas réellement d'activité, si bien que nous passions la plupart du temps à ne rien faire. Il m'arrivait de rester chez moi pendant une semaine entière avant qu'on ne me rappelle. »* (Femme, 39 ans, salariée en CDI, focus group 2, 2022)

> *« Le vieux chez qui j'ai effectué mon stage dans le cadre du programme AIDE ne s'y connaissait pas vraiment. Il travaillait dans la microfinance. Il n'avait qu'une table et une chaise, sans aucun personnel avant notre arrivée. Lorsqu'on est arrivé, il ne nous a donné aucun briefing. La seule tâche qu'il nous a confiée, c'était d'aller parler du service de tontine aux bonnes dames dans les marchés… Moi, ça m'agaçait constamment. Finalement, c'est plutôt nous, les stagiaires, qui lui avons beaucoup appris. Du coup, je ne venais plus tous les jours : j'avais l'impression de perdre mon temps là-bas. Je préférais aller chercher mon propre 'gombo', et s'il avait besoin de moi, il m'appelait. »* (Homme, 40 ans, entrepreneur formel, focus group 2, 2022).

Les rôles sociaux et religieux des individus sont également évoqués comme des facteurs susceptibles de compromettre leur disponibilité dans la recherche d'emploi. Un participant aux focus groups a indiqué que sa participation au programme AIDE avait été écourtée en raison de charges familiales. Un autre a souligné l'incidence de la religion sur sa quête d'emploi :

> *« J'ai bénéficié de ce programme sans nourrir de grandes attentes pour la suite. J'occupais un emploi en CDD que j'ai perdu à la suite d'une réduction de personnel. Je voulais m'occuper en attendant de trouver mieux. Mais ce n'était pas facile. Les engagements familiaux sont devenus insoutenables. J'ai finalement abandonné après six mois. » (Homme, 43 ans, CDD, focus group 3, 2022)*

« Ma foi ne me permet pas de travailler le septième jour, le samedi. Cela a entraîné des incompréhensions entre mon patron et moi durant le stage. À la fin des six premiers mois, il m'a convoqué et nous sommes tombés d'accord pour que je ne poursuive pas. J'en ai informé mon conseiller, mais il n'a pas pu me replacer dans une autre entreprise. » (Homme, 33 ans, entrepreneur informel, focus group 1, 2022).

Dans l'enquête quantitative, l'analyse des motifs d'abandon révèle que, pour plus de la moitié des répondants (57,1 %), l'expérience ne correspondait pas à leurs attentes. Pour 14,3 % des stagiaires, des conflits interrelationnels d'ordre professionnel ont été la cause de l'abandon ; pour un autre 14,3 %, c'est l'obtention d'un emploi dans une autre entreprise qui en est la raison ; enfin, pour 14,3 % supplémentaires, les difficultés liées au transport ont été évoquées.

Tableau 4 : Répartition des enquêtés selon le motif d'abandon sur AIDE

Motif abandon du programme AIDE	Effectif	%
Départ volontaire, aucune raison apparente	0	0,0
Problèmes de transport	4	14,3
Maternité / Allaitement / Problème de garde des enfants	0	0,0
Conflit interrelationnel d'ordre professionnel	4	14,3
Expérience ne correspondais pas à mes attentes	16	57,1
Recruté par l'entreprise d'accueil	0	0,0
Recruté par une autre entreprise	4	14,3
Total	**28**	**100**

Source : Auteur, enquête quantitative, 2022

La santé constitue également une ressource dont la défaillance peut faire obstacle à l'insertion socioprofessionnelle. Les propos d'un participant aux focus groups en donnent un exemple : *« J'ai souvent des problèmes d'ulcère, ce qui faisait que je n'arrivais pas régulièrement au service. J'ai connu ces difficultés pendant le stage. Lorsque je suis très stressé, mon ulcère se réveille, et les conditions du stage étaient souvent source de stress. Du coup, je m'absentais fréquemment, et je n'ai pas été retenu. Mais ma situation n'a pas vraiment changé. »* (Homme, 27 ans, salarié sans contrat, focus group 1, 2022).

Le lieu de résidence joue également un rôle déterminant dans l'appariement entre l'offre et la demande de stage dans le cadre du programme AIDE. Les résultats de l'étude confirment que, pour certains, les conditions d'insertion sont facilitées par le fait de vivre avec leurs parents ou tuteurs, ou encore de bénéficier de leur assistance. En témoignent les propos d'un participant aux focus groups : *« Pendant le stage du programme AIDE, j'ai dû déménager pour me rapprocher de mon lieu de stage. À la fin du stage, je ne bénéficiais plus du soutien financier de mes parents et je galérais dans ma recherche d'emploi. Ensuite, je suis retourné chez ma famille quand la situation est devenue insoutenable [...] Beaucoup de personnes, après avoir quitté la maison de leurs parents, y reviennent rapidement parce qu'elles ne peuvent pas faire face aux difficultés financières. C'est honteux, mais ce n'est pas la fin du monde. » (Homme, 39 ans, chercheur d'emploi, focus group 2, 2022).*

2.2.2 Les facteurs liés aux institutions

Les résultats montrent que les facteurs liés aux institutions comprennent un accès inéquitable aux dispositifs PES, une inadéquation entre les stages et les formations, la précarité des offres, ainsi qu'une faible liberté d'action et d'expression des bénéficiaires.

Lors de la phase pilote (2011-2016) du programme AIDE, l'ANPE a recensé 40 067 inscrits, mais n'a pu offrir un stage qu'à un répondant sur dix (4 410) (ANPE, 2016, p. 20). Par ailleurs, la capacité maximale d'accueil du programme AIDE est de 1 400 stagiaires par an, alors que près de 10 000 diplômés arrivent chaque année sur le marché du travail (Amoussou, 2019). En outre, alors que de nombreux jeunes n'accèdent à aucun programme d'insertion, certains répondants bénéficient de multiples dispositifs :

> *« Après le programme AIDE, je suis allée faire deux ans d'études au Ghana. À mon retour, j'avais du mal à trouver un emploi, alors je me suis inscrite à l'ANVT et j'ai pu m'engager dans le bénévolat pendant deux ans » (Femme, 27 ans, chercheuse d'emploi, focus group 1, 2022).*

> *« J'ai bénéficié du programme RÉSILIENCE de l'ANPE après le programme AIDE. Nous avons été formés et on nous avait promis un emploi, mais entre-temps, nous avons appris que d'autres personnes avaient été embauchées à notre place. Nous n'avons jamais compris ce qui n'a pas marché » (Homme, 29 ans, entrepreneur informel, étude de cas, 2022).*

> *« Pour ma part, après le programme AIDE, je me suis inscrit au FAIEJ pour lancer une activité. J'ai suivi des cours et, avec l'ANPE, j'ai bénéficié de l'appui d'un conseiller en entrepreneuriat pour rédiger mon plan d'affaires. J'ai ensuite soumis mon projet, mais il y a eu un revirement que je préfère ne pas aborder ici (…) » (Homme, 31 ans, entrepreneur informel, focus group 1, 2022).*

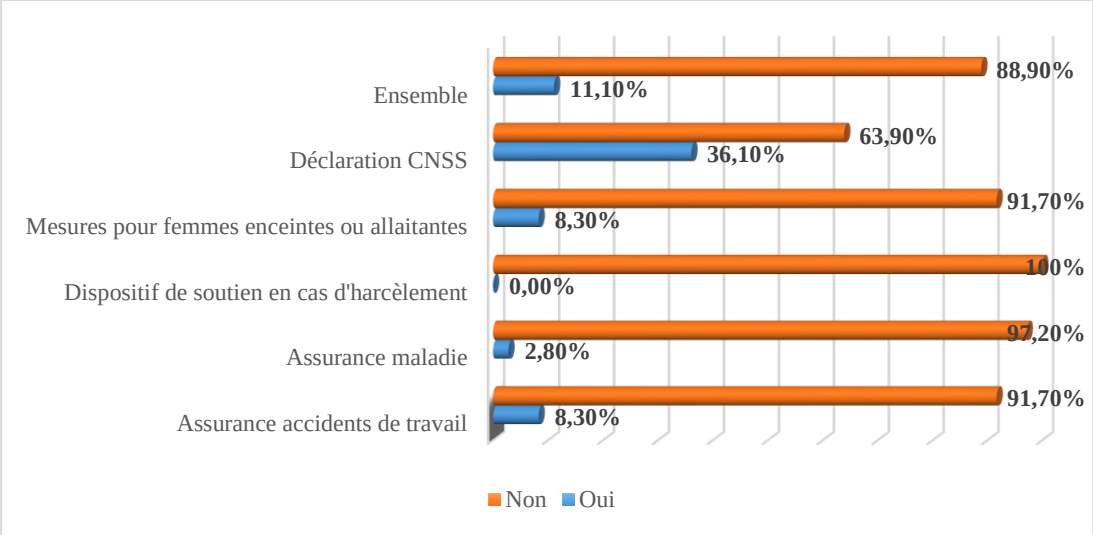
L'un des objectifs du programme AIDE est de faciliter l'adéquation entre la formation et les expériences de stage. Toutefois, dans certains cas, l'expérience demeure inadéquate par rapport aux formations des bénéficiaires. Un participant aux études de cas exprimait son avis sur la question :

> *« Quand je suis arrivé dans mon entreprise de stage, l'expérience que j'ai acquise durant les six mois de stage n'était pas ce que je souhaitais. En tant que stagiaire en informatique de gestion, je voulais développer mes compétences en conception d'applications mobiles, alors qu'on m'a surtout fait travailler sur des applications web que je maîtrisais déjà. (…) Lorsque je l'ai signalé à mon conseiller, il m'a conseillé de chercher cette compétence par mes propres moyens et de poursuivre mon stage. J'ai finalement mis fin à ce stage pour consacrer plus de temps à une formation dans un autre stage plus adapté. » (Homme, 26 ans, entrepreneur informel, étude de cas, 2022).*

La précarité des offres dans le programme constitue également une contrainte supplémentaire. Selon l'enquête quantitative, près de neuf répondants sur dix (88,9 %) déclarent ne pas avoir bénéficié d'une protection sociale adéquate ; près de 36,1

% indiquent avoir bénéficié d'une cotisation à la CNSS ; seulement 2,8 % ont mentionné avoir bénéficié d'une assurance santé ; par ailleurs, respectivement moins d'un enquêté sur dix (8,3 %) ont déclaré avoir bénéficié d'une assurance contre les accidents du travail et avoir eu connaissance des mesures de soutien destinées aux femmes enceintes ou allaitantes.

Graphique 3 : Répartition des répondants selon le niveau de protection sociale



Source : Auteur, enquête quantitative, 2022

La précarité se manifeste également dans les offres temporaires du programme, constituant un obstacle supplémentaire à l'insertion des jeunes. Pour certains répondants, les objectifs du programme ne visent pas à pallier au chômage des jeunes car dès le départ, les entreprises d'accueil n'avaient pas la capacité de les employer sur le long terme :

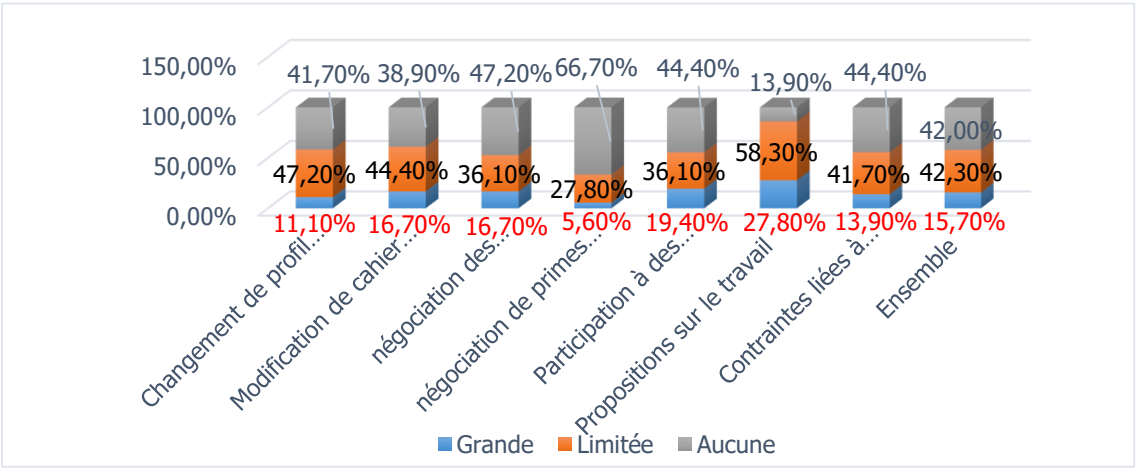
> *« J'ai fait mon stage dans une petite papeterie. Mon employeur m'a prévenu qu'il ne pourrait pas me recruter à l'issue du stage, car il n'avait pas de réels besoins en personnel sur le long terme. J'aurais souhaité un stage offrant la possibilité d'être embauché à la fin. Je sais que certains stagiaires ont eu cette opportunité, mais je n'ai pas eu cette chance » (Homme, 29 ans, entrepreneur informel, étude de cas, 2022).*

> *« Moi, je pense que si le rôle de l'ANPE se limite à offrir des stages aux jeunes, alors ils n'ont rien fait. Ils doivent veiller à ce que ces jeunes soient suivis et trouvent un emploi à la fin du programme. Parce que tu te retrouves avec un employeur qui t'utilise durant un an, puis te laisse sans raison, et retourne à l'ANPE pour reprendre un autre jeune. En quoi ce programme aide-t-il un jeune à trouver un emploi ? Quand tu te plains, on ne te regarde même pas » (Homme, 35 ans, salarié CDI, étude de cas, 2022).*

Concernant la liberté d'action dans le cadre du programme AIDE, l'enquête quantitative révèle que seulement 15,7 % des répondants estiment bénéficier d'une grande liberté d'action en tant que stagiaires. Pour 42,3 % d'entre eux, cette liberté est limitée, tandis que 42 % déclarent ne disposer d'aucune liberté d'action durant leur stage.

En ce qui concerne des aspects spécifiques, 66,7 % des répondants ont affirmé ne bénéficier d'aucune liberté pour la négociation des primes supplémentaires, et 58,3 % ont une liberté limitée quant aux propositions concernant le travail. En revanche, 13,9 % des répondants déclarent ne pas avoir de liberté pour faire des propositions sur le travail, et seulement 5,6 % d'entre eux disposent d'une grande liberté pour négocier des primes supplémentaires.

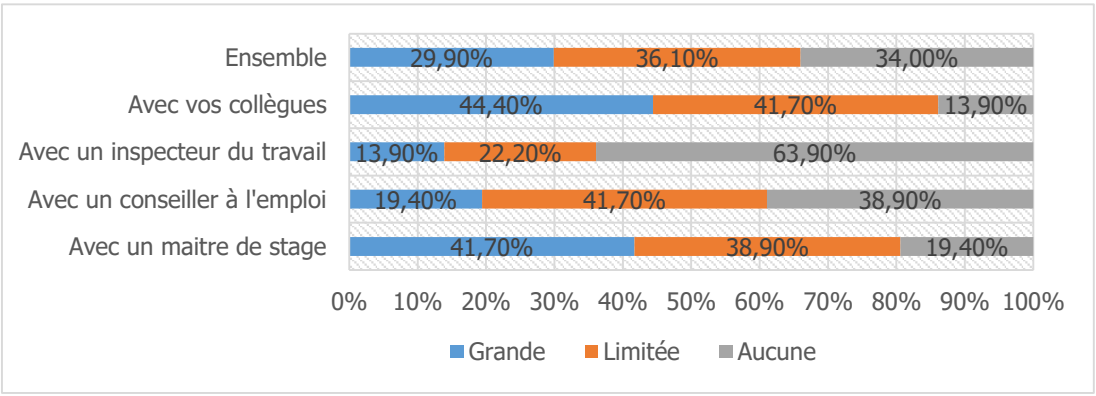
Graphique 4 : Répartition des répondants selon leur liberté d'action sur AIDE



Source : Auteur, enquête quantitative, 2022

Sur le programme AIDE, l'enquête quantitative indique que la liberté d'expression est jugée grande par seulement 29,9 % des répondants, limitée pour 36,1 % et inexistante pour 34,0 %. Concernant la liberté de parole avec les collègues, elle est grande pour 44,4 %, limitée pour 41,7 % et nulle pour 13,9 % des participants. En présence d'un inspecteur du travail, la liberté est considérée comme grande par 13,9 % des répondants, limitée par 22,2 % et nulle par 63,9 %. Avec un conseiller-emploi, 19,4 % des stagiaires ont ressenti une grande liberté, 41,7 % une liberté limitée, et 38,9 % aucune liberté. Enfin, avec le maître de stage, 41,7 % des répondants ont perçu une grande liberté, 38,9 % une liberté limitée, et 19,4 % une absence totale de liberté.

Graphique 5 : Répartition des répondants selon la liberté de voix sur AIDE



Source : Auteur, enquête quantitative, 2022

L'incapacité de certains stagiaires à exprimer leurs opinions sur les conditions du stage a souvent été soulignée, comme l'a illustré une participante aux focus groups. De même, un participant aux études de cas a exprimé son souhait d'avoir davantage de propositions concernant les compétences à développer ou à acquérir :

« La recherche d'emploi est devenue tellement compliquée. Les conseillers de l'ANPE nous disent de faire avec ce que l'on a, que c'est mieux que rien, mais la vérité, c'est que tu ne sais même plus ce que tu veux faire » (Femme, 31 ans, sans emploi, focus group 1, 2022).

« On n'a pas souvent le choix. J'ai bénéficié d'une formation via le programme AIDE pendant le stage. (…) Concernant les formations, je n'avais pas beaucoup d'options. J'aurais aimé pouvoir choisir celle qui me convenait vraiment, mais cette offre n'était pas disponible » (Homme, 26 ans, entrepreneur informel, étude de cas, 2022).

3. Discussions

Il ressort des résultats que les jeunes peinent désormais à effectuer leur transition de l'école vers la vie active, comme le souligne Nicole-Drancourt (1994). Ces résultats permettent d'affirmer que les jeunes qui s'orientent vers les dispositifs PES/PAMT rencontrent des difficultés à trouver sur le marché du travail un emploi stable et satisfaisant, généralement un CDI. Cela rejoint les conclusions de Djengle et Guema (2021), qui indiquent que plus de huit demandeurs d'emploi vulnérables au chômage sur dix au Togo ont moins de trente ans (p. 30).

Les résultats révèlent également que les bénéficiaires des dispositifs PES/PAMT mobilisent diverses ressources pour développer leur employabilité. Il s'agit notamment du diplôme, de l'orientation professionnelle et des expériences transitionnelles, dont le passage par ces dispositifs. Le rôle du diplôme est confirmé sur le programme AIDE, où les indemnités versées aux stagiaires augmentent en fonction du niveau de diplôme, leur offrant ainsi un meilleur confort financier durant leur expérience (ANPE, 2016, p. 27). DARES & France Stratégie (2017, p. 64) incluent parmi les ressources d'employabilité des jeunes le soutien familial (aides en nature ou financières), les aides publiques et les revenus du travail.

L'étude révèle également que ces ressources permettent le développement de compétences professionnelles, personnelles et sociales, comme l'attestent les travaux de Larue et al. (2007, p. 18). Toutefois, elles ne suffisent pas toujours à ce que les bénéficiaires assument pleinement la responsabilité de leur insertion. Selon le CREDOC (2014), dans le cadre des dispositifs PES, l'allocation versée est souvent insuffisante pour provoquer un réel changement de vie, même si elle représente un coup de pouce financier facilitant les démarches d'insertion (transport, essence, vêtements, etc.) ou l'acquisition d'un capital d'autonomie, réel ou symbolique (participation aux frais familiaux, au loyer, apprentissage de la gestion budgétaire).

Par ailleurs, les contraintes liées à la liberté d'action et de choix des bénéficiaires constituent également des freins à la prise de responsabilité, comme le soulignent Bonvin et Farvaque (2007). Selon les répondants, malgré les interventions publiques, certains jeunes restent incapables de s'insérer pour des raisons à la fois individuelles et institutionnelles.

Sur le plan individuel, la persistance de déficits de compétences retarde l'insertion, comme le montrent Larue et al. (ibid., p. 18). Les résultats indiquent aussi que les problèmes personnels (non professionnels) affectent la vie professionnelle des jeunes. Leur manque d'autonomie en matière de logement, de ressources financières ou de vie de couple rallonge leur période d'insertion, comme l'explique Nicole-Drancourt (1994). Pour Loison-Leruste, Couronné et Sarfati (2016), les facteurs qui éloignent les jeunes de l'emploi sont d'ordre psychique, social, physique, etc.

Sur le plan institutionnel, la qualité des emplois constitue un obstacle majeur à l'insertion. Djahini-Afawoubo (2023) montre que les bénéficiaires des programmes d'employabilité au Togo aboutissent majoritairement au chômage, à des emplois précaires ou informels. Pour les répondants, le fait que le programme ne garantisse pas l'emploi crée une situation où les employeurs exploitent les jeunes, comme le suggèrent les conclusions du Conseil supérieur de l'éducation du Québec (1997, p. 71). Certains bénéficiaires pointent aussi la responsabilité de l'État, conformément aux observations de Méda (1995) sur la non-pertinence des emplois temporaires qui renforcent les inégalités. Cela rejoint en partie les conclusions de Noreau et al. (1999, p. 6) qui estiment que les structures d'aide destinées aux jeunes ne correspondent souvent pas à leurs besoins.

Cependant, cette étude présente des limites. Sur le plan méthodologique, l'approche longitudinale adoptée s'inspire des travaux de Nicole-Drancourt (1994), mais est critiquée par Dubar (1994, p. 283-284) comme étant rétrospective, ce qui affecte les résultats et leur interprétation. L'attrition de la population d'étude compromet également la représentativité de l'échantillon, un aspect peu central dans cette recherche. De plus, le caractère ouvert et inachevé de l'Analyse de Contenu complique son opérationnalisation (ibid., 2007, p. 16).

Enfin, certains points n'ont pas été abordés dans cette recherche, tels que la responsabilité des parents et proches dans l'insertion des jeunes (Pasquier-Doumer, 2010), ni les pratiques et représentations de cette responsabilité appliquée à d'autres réalités sociales que l'insertion professionnelle. De même, l'influence du genre ou du type de diplôme sur la capacité d'insertion n'a pas été explorée, contrairement aux recommandations de Drolet, Monette et Pelletier (1996). La recherche n'a pas non plus permis d'évaluer l'adéquation entre les formations reçues par les demandeurs d'emploi et les profils recherchés sur le marché, comme le suggèrent Djengle & Guema (2021).

4. Conclusion

La responsabilisation des jeunes dans leur insertion constitue l'un des objectifs des interventions de l'État social actif. La question centrale de cette étude était de déterminer si le fait que l'État fournisse des ressources importantes pour l'employabilité des jeunes suffit à imaginer qu'ils sont capables d'assumer seuls la responsabilité du succès ou de l'échec de leur insertion socioprofessionnelle, et que, en cas d'échec, ces jeunes auraient mal joué leur rôle.

Les résultats tendent à démontrer que, malgré ces ressources, persistent encore des facteurs au niveau individuel et institutionnel. La distinction entre ressources et capabilités, introduite dans cet article, permet de réfléchir à l'efficacité des interventions axées sur le développement de l'employabilité. L'étude révèle ainsi que l'espace des possibles des bénéficiaires peut être limité.

Pour Bonvin et Farvaque (2007), l'injonction à la responsabilité individuelle n'a de sens que si les individus sont capables d'atteindre des réalisations réellement accessibles et valorisantes, qui améliorent leur bien-être (ibid., p.20). En d'autres termes, les interventions de l'État dans la lutte contre l'exclusion du marché du travail présentent des limites quant à la responsabilisation des bénéficiaires lorsqu'elles reposent exclusivement sur l'employabilité, sans leur fournir les moyens d'assurer une insertion qu'ils jugent eux-mêmes valorisante.

5. Bibliographie

Amoussou, C. (2019, 23 décembre). *Programme AIDE de l'ANPE : un bilan satisfaisant 8 ans après sa mise en œuvre* [vidéo en ligne]. https://www.dailymotion.com/video/x7pj62q

Agence Nationale Pour l'Emploi. (2021). *Rapport 2021 sur l'Etat du système d'informations sur le marché du travail au Togo*. ONEF.

____. (2019). *Situation professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiaires du programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (AIDE) de 2011 à 2016.* Rapport provisoire.

____. (2016). *Rapport d'évaluation de l'exécution de la phase pilote du programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche*. Rapport provisoire.

Bonvin, J.-M. et Farvaque N. (2007). L'accès à l'emploi au prisme des capabilités, enjeux théoriques et méthodologiques. *Formation Emploi, 2007* (98), 9-22.

Conseil Supérieur de l'Éducation. (1997). *L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager,* Québec, 89 p.

CREDOC. (2014). *Évaluation qualitative du revenu contractualisé d'autonomie,* Collection des rapports, *2014*(*309)*. https://www.credoc.fr/download/pdf/Rapp/R309.pdf

DARES & France Stratégie. (2017). *L'insertion professionnelle des jeunes*, 94 p. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dp-insertion-professionnelle-jeunes_0.pdf

Djahini-Afawoubo, D. M. (2023). Les politiques actives du marché du travail réduisent-elles la durée de la transition de la formation vers la vie active au Togo ? *African Economic Conference, 2023*. https://aec.afdb.org/en/papers/les-politiques-actives-du-marche-du-travail-reduisent--la-durée-de-la-transition-de-la-formation-vers-la-vie-active-au-togo

De Grip, A., Van Loo, J. et Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index. *International Labour Review, 3* (3).

Djengle, W. et Guema, D. (2021). Analyse du profilage des jeunes demandeurs d'emploi au Togo, dans INSEED et AFRISTAT (dir.), *Analyses approfondies des données de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, ERI ESI* (p. 16-34).

https://inseed.tg/download/3123/?tmstv=1724211865

Drolet, J.-L., Monette, M. et Pelletier, R. (1996). Un regard dialectique sur l'expérience de transition études-travail. *Revue des sciences de l'éducation, vol. XXII* (1), 97-118. https://www.erudit.org/fr/revues/rse/1996-v22-n1-rse1844/031848ar.pdf

Dubar, C. (1994). L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel, *Revue française de sociologie, 35* (2), 283-291. https://persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1994_num_35_2_4325

Gaudet, S. (2002). *Responsabilité et socialisation au cours du passage à l'âge adulte : le cas de jeunes adultes de la région montréalaise* [Thèse de doctorat, Université du Québec]. INRS. https://espace.inrs.ca/id/eprint/77/1/Gaudet_Stephanie_PhD_2002.pdf

Gerville-Reache, L. et Couallier, V. (2011). Échantillon représentatif (d'une population finie) : définition statistique et propriétés. *Hal Open science.* .https://hal-00655566

INSEED & AFRISTAT. (2019). *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, 2017. Lomé, Togo et Bamako, Mali.* https://www.afristat.org/wp-content/uploads/2023/03/ERI-ESI-Togo-Rapport-Final.pdf

Larue, A., Campeau, A., Côté, N. M. A., St-Arnaud, L. et Grenier, V. (2007), La construction des compétences reliées à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de la rue. *RIPOST*. https://www.researchgate.net/publication/238109196_La_construction_des_compétences_reliees_al'insertion_socioprofessionnelle_des_jeunes_de_la_rue

Couronné, J., Loison-Leruste, M. et Sarfati, F. (2016). La Garantie Jeunes en action : usages du dispositif et parcours des jeunes. *Connaissance de l'emploi* (133). https://cnam.hal.science/hal-02142644

Méda, D. (1995), *Le Travail — une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier.

Ministère de la Jeunesse et des Sport. (2007). *Politique nationale de la Jeunesse*. https://scorecard.prb.org/wp-content/uploads/2018/05/Politique- Nationale-de-Jeunesse-2007.-Togo.pdf

Nicole-Drancourt, C. (1994). Mesurer l'insertion professionnelle, *Revue française de sociologie, 35* (1), 37-68.

https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1994_num_35_1_4302

Noreau, P., Dugre, S., Baron M., Langlois D. et Guillemette, D. (1999). *L'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes en Abitibi-Témiscamingue*. https://papyrus.bib.umontreal.ca

Pasquier-Doumer, L. (2010). Le rôle du réseau social dans les parcours de vie des Ouagalais, *Peuplement de Ouagadougou et développement urbain,* F. Boyer and D. Delaunay. IRD.

République Togolaise. (2022). *5ème Recensement générale de la population et de l'habitat*. https://inseed.tg/resultats-definitifs-du-rgph-5-novembre-2022/

____. (2013). *Plan Stratégique National pour l'Emploi des Jeunes : orientations stratégiques.* Version finale. . https://webapps.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=283

____. (2012). *Étude diagnostique de référence sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo*, Rapport définitif. https://wwww.ilo.org/surveyyLib/index.php/catalog/7452/download/46397

SEN A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Editions du Seuil.



PARTENAIRES ET RESEAUX

ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER

CAIRN.INFO CHERCHER, REPÉRER, AVANCER

diliCOM LE RÉSEAU DU LIVRE

BDL Banque du Livre asbl

doi Crossref Content Registration

MEDIATHEQUE DÉPARTEMENTALE du Gers

MOUVEMENT LAUDATO SI' Catholiques pour notre maison commune

parcours formation

MOOC Gestion de Projet

MAXITY

CS4ME CIVIL SOCIETY FOR MALARIA ELIMINATION

UOC UNIVERSITE VIRTUELLE DU CONGO

10.000 {CODEURS} 2015-2025

JEUNESSE AFRICAINE POUR L'ENVIRONNEMENT

UNITED FOR HUMAN RIGHTS

Youth for Human Rights International

AGAPE asbl Amour sans condition et sans limite

RESEAU ELIKYA

FORUM INTERNATIONAL de GOMA pour la RESOLUTION des CONFLITS

COPAS

REVUE PLURIDISCIPLINAIRE AFRICAINE DE L'ENVIRONNEMENT

AS

AGOS EFFICACITÉ SOLIDARITÉ PAIX

IJAS

Scopalto ACADEMIA

Editions Lumumba, un nouvel élan de l'édition africaine

10, avenue de la Moto x boulevard Ms'iri, Quartier Gambela, commune de Lubumbashi, ville de Lubumbashi, République démocratique du Congo
Tél. : 00243 90 433 70 19
contact@editionslumumba.com
www.editionslumumba.com

Imprimé en République démocratique du Congo

©Edition Lumumba, avril 2025

Afrindala Group
« New African Generation »
www.afrindalagroup.com

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse (APANAEFJ)
Courriel : info@apanaefj.org
Site web : www.apanaefj.org

Siège : 10, Avenue de la Moto croisement Boulevard M'siri, Ville de Lubumbashi, RD Congo

APANAEFJ

REVUE PANAFRICAINE DE LA JEUNESSE

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Publiée par les Editions Lumumba
Avec le soutien
d'Afriscience

&

Association Panafricaine pour l'Encadrement et
la Formation de la Jeunesse
(APANAEFJ)

Courriel : rpj@afriscience.org
Site web : www.afriscience.org
Tél. (+243) 973738975
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo