



ANALYSES APPROFONDIES DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE RÉGIONALE INTÉGRÉE SUR L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL (ERI-ESI)

SEPTEMBRE 2021





**Institut national de la statistique
et des études économiques et démographiques**

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté – Patrie

ANALYSES APPROFONDIES DES DONNEES DE L'ENQUETE REGIONALE INTEGREE SUR L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL (ERI-ESI)

SEPTEMBRE 2021

L'Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne (AFRISTAT) et la Commission de l'UEMOA ont signé, le 20 novembre 2015, une convention d'exécution des travaux statistiques dans les pays membres de la communauté.

Le principal objectif visé par cette convention est de mettre en œuvre les activités du Programme statistique régional 2015-2020 relatives aux volets : (i) Comptabilité nationale ; (ii) Statistiques des entreprises ; (iii) Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI).

Les différentes activités du volet ERI-ESI réalisées au niveau des Etats membres de l'UEMOA et au niveau d'AFRISTAT ont permis d'atteindre les résultats suivants : les bases de données finales et les rapports pays et régional sont disponibles.

Tenant compte du souhait des Etats membres d'améliorer l'exploitation des bases de données des enquêtes pour mieux appréhender les problématiques actuelles et orienter la prise de décision, la Commission de l'UEMOA a accédé à la demande des Etats de réaliser des études thématiques approfondies avec l'assistance technique d'AFRISTAT.

C'est dans ce cadre que le Togo a recruté sept (07) consultants pour appuyer l'équipe de l'Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques (INSEED) dans l'analyse des thématiques identifiées par le pays. Le présent document compile l'ensemble des articles traités. Ces articles constituent un outil de documentation. Les propos et les opinions contenus dans ce document engagent la responsabilité des auteurs et non de l'Institut.

Sommaire

<i>Déterminants de l'offre et segmentation du marché de travail au Togo.....</i>	<i>1</i>
<i>Analyse du profilage des jeunes demandeurs d'emploi au Togo.....</i>	<i>16</i>
<i>Déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo.....</i>	<i>35</i>
<i>Problématique de la fiscalisation du secteur informel.....</i>	<i>51</i>
<i>Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Togo</i>	<i>68</i>
<i>Genre et engagement social au Togo</i>	<i>87</i>
<i>Insécurité et conditions de vie des populations</i>	<i>104</i>

Déterminants de l'offre et segmentation du marché de travail au Togo

Tassondi D.TAZOU ^a, Tchilabalo B. TELOU ^b

^a Consultant, E-mail : dadja06@gmail.com

^b INSEED, E-mail : stantelou@gmail.com

Résumé. Cet article a pour objectif de savoir si le marché du travail togolais est un marché segmenté et, si oui, de quantifier les différents segments. Dans cette étude, l'examen de la revue de littérature montre qu'il existe des conceptions du phénomène différentes et que la segmentation peut se révéler à trois niveaux différents : le niveau entreprise, le niveau emploi et le niveau salarié. En testant empiriquement l'hypothèse de la segmentation au Togo à partir du niveau d'analyse des emplois, les résultats mettent en lumière huit (8) groupes d'emplois sur le marché du travail. Ces huit groupes peuvent toutefois être regroupés en trois (3) segments en fonction des modalités qui les caractérisent. Le 1^{er} et le 2^e segment renvoient aux marchés primaire et secondaire énoncés par la théorie duale de la segmentation, alors que la 3^e catégorie, que l'on qualifierait de marché intermédiaire, regroupe des emplois présentant des caractéristiques aussi bien du marché primaire que secondaire.

Mots clés : Marché du travail ; Segmentation ; Offre de travail, Déterminant.

Abstract. This article aims to find out whether the Togolese labour market is a segmented market and, if so, to quantify the different segments. In this study, the review of the literature shows that there are different conceptions of the phenomenon and that segmentation can occur at three different levels: the firm level, the job level and the employee level. By empirically testing the segmentation hypothesis in Togo from the job level of analysis, the results of our analyses highlight eight (8) groups of jobs in the labour market. These eight groups can however be grouped into three segments according to the modalities that characterise them. The first and second segments refer to the primary and secondary markets set out by the dual segmentation theory, while the third category, which we would call the intermediate market, groups together jobs with characteristics of both the primary and secondary markets.

Keywords : Labour market; Segmentation; Labour supply, Determinant.

1. Introduction

Le marché du travail est un lieu théorique où se rencontrent une demande de travail (offre d'emploi) provenant des unités de production et une offre de travail (demande d'emploi) émanant de la population active. Il se distingue de celui des produits par sa portée plus vaste, qui détermine directement les relations humaines, les revenus, de multiples aspects de bien-être et la distribution des gains productifs parmi les catégories sociales. Le dysfonctionnement de ce marché occasionne un problème complexe dénommé chômage et/ou sous-emploi. Pour les économistes néoclassiques, le marché du travail est un espace homogène régi par des règles uniformes, parfaitement concurrentiel. Ces derniers supposent le salaire flexible, ce qui permet l'ajustement de l'offre et de la demande de travail. D'autres analyses ont cherché à montrer qu'au contraire, ce marché n'est pas comme le supposent les néoclassiques, mais il existe de divers espaces de mobilité au sein du marché du travail. Les salaires pouvaient être rigides, soit pour des raisons institutionnelles, soit pour des raisons d'organisation et de modalités de gestion de la main d'œuvre, soit à cause de relations d'emploi spécifiques. Aussi, de nombreuses études ont remis en cause les théories d'un marché de travail unique (Bluestone, 1970 ; Osterman, 1975) en montrant la coexistence de plusieurs segments du marché du travail parallèles et cloisonnés. Ces théories d'un marché de travail segmenté sont dénommées théories de la segmentation. Elles soutiennent l'idée selon laquelle le marché du travail serait partitionné en plusieurs segments. Distinguant d'une part des segments plus rémunérateurs et assurant une stabilité et une sécurisation des carrières professionnelles, et d'autre part, des segments de faibles salaires, d'instabilité professionnelle et de précarité financière. Contrairement aux théories d'un marché de travail segmenté (Théorie de la segmentation), les théories du marché de travail unique postulent que les conditions de travail, les salaires et la sécurité de l'emploi sont régis par des mécanismes communs à tous les salariés.

Ainsi, l'analyse de l'offre du travail dans une économie et de l'existence d'une segmentation du marché de travail représente un maillon essentiel pour comprendre son fonctionnement et élaborer une politique nationale d'emploi efficient. Elle permet notamment de mettre en évidence les mécanismes qui contribuent à l'émergence ou à l'extension de la pauvreté (Lachaud, 1991).

Conscient de cela, le Togo avait élaboré en 2004 une politique-cadre de l'emploi et un plan d'action opérationnel en 2009 en vue de promouvoir l'emploi et de lutter contre le chômage, le sous-emploi et la pauvreté. Ceci a permis la constitution d'un cadre institutionnel et juridique de gestion du marché de travail par la mise en place, entre autres, d'un ministère en charge de l'emploi et l'opérationnalisation de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en 2011. Cependant, le secteur de l'emploi restait toujours confronté à plusieurs défis et enjeux. Ceci avait conduit à l'élaboration du Plan national de l'emploi (PNE) en 2012 couvrant la période 2013-2017. Ce plan avait pour objectif d'accroître les opportunités d'emplois décents afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté au Togo. Aussi, un Plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) avait été élaboré dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE 2013-2017) et de la PNE. Le PSNEJ avait pour objectif d'assurer une meilleure contribution du secteur de l'emploi des jeunes à l'accélération de la croissance économique en offrant aux jeunes plus d'opportunités d'accès à l'emploi salarié ou indépendant décent et durable et visait à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes. A ce jour, au Togo, le marché du travail est caractérisé par une offre d'emploi faible par rapport à la demande comme le confirme le nombre de candidats aux différents concours qui dépasse de très loin le nombre de places à pourvoir. Selon des statistiques, le chômage qui semble être réduit en 2017 (3,9% au sens strict du BIT)¹ affecte toujours en grande partie les jeunes (6,8% des jeunes de 15 à 34 ans). Ainsi, le Togo semble, comme tous les pays membres de l'UEMOA, ne pas avoir de problème de chômage au sens strict du BIT, mais plutôt un problème de sous-emploi. En effet le taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et de chômage est de 16,1%. Il est plus élevé chez les femmes (17%) que chez les hommes (15,1%), chez les jeunes de 15-34 ans (19,7%) et chez les personnes ayant atteint le niveau supérieur (23,3%).

Une bonne compréhension de la segmentation du marché du travail serait un atout pour mener des politiques ciblées. Ainsi, comme question principale, il s'agit de savoir ce qui caractérise le marché du travail au Togo. De façon spécifique, nous tenterons de répondre à des questions importantes comme

1 INSEED, Calculs à partir de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée en 2017

: existe-t-il une segmentation du marché du travail ? Si oui, qu'est-ce qui caractérise les individus des différents segments ?

En vue de répondre aux questions susmentionnées, un certain nombre d'hypothèses est posé. La principale est que ce sont les caractéristiques personnelles et de l'emploi qui déterminent la segmentation du marché du travail et l'appartenance des individus aux différents segments. Spécifiquement, le marché du travail togolais est composé de deux segments et la couverture sociale, le niveau de salaire et la stabilité de l'emploi permettent de caractériser les différents segments.

Le présent article a pour objectif global d'apporter des éléments de réponses à des questions importantes pour les politiques socioéconomiques, notamment, en déterminant les caractéristiques du marché de travail au Togo. Spécifiquement, il s'agit de montrer que le marché du travail togolais est segmenté. Dès lors, il faut caractériser ces segments et identifier les facteurs qui déterminent l'affectation des individus aux différents segments.

Le choix de ce thème vise à combler un vide en matière d'analyse de l'emploi, du fonctionnement du marché du travail au Togo et à permettre aux politiques de mener des actions ciblées sur le marché de travail afin de minimiser le chômage.

Dans le présent article, une présentation de la théorie de l'offre de travail et de la segmentation du marché du travail sera faite. Nous décrirons ensuite le(s) modèle(s) économétrique(s) à travers lequel/lesquels nous tenterons de répondre aux hypothèses de travail notamment sur la segmentation du marché du travail. Par la suite, nous entamerons l'étude micro économétrique à partir des données de l'ERI-ESI.

2. Revue de la littérature

2.1. Revue théorique

L'examen de la revue de littérature sur les théories de la segmentation montre une pluralité de théories sur la segmentation du marché du travail, se distinguant les unes des autres par le nombre de segments et surtout par la définition de ces derniers. Plusieurs théories proposent une définition des segments basée sur les caractéristiques des entreprises (Doeringer et Piore, 1971; Bluestone, 1970). Les entreprises se retrouvent ainsi sur des segments différents selon, par exemple, leurs pratiques en termes de mode de gestion de la main-d'œuvre, ou selon leurs caractéristiques structurelles (taille, secteur). D'autres théories fondent la définition des segments non plus au niveau de l'entreprise, mais au niveau des emplois (Harrison, 1972 ; Averitt, 1968 ; Gadrey, 1992). Dans ce cas, ce sont les caractéristiques de l'emploi qui définissent les segments, sous-entendant alors que les emplois proposés par une même entreprise peuvent se répartir sur plusieurs segments. Enfin, certaines théories proposent une définition qui s'extrait des caractéristiques des entreprises et des emplois pour adopter une segmentation basée sur celles des individus à travers leur position sur le marché du travail (Lindbeck et Snower, 1986). Ainsi, les différentes théories de la segmentation peuvent être distinguées selon le niveau auquel elles situent la définition des différents segments du marché du travail : entreprise, emploi ou salarié.

Comme nous venons de le constater, il n'existe pas une théorie unique de la segmentation qui pourrait s'appliquer dans tous les pays du monde et de manière intemporelle ; ce qui n'est pas sans conséquence sur les tests empiriques de la présence d'une segmentation.

2.2. Revue empirique

Réalisant un inventaire d'un certain nombre d'études empiriques sur la segmentation du marché du travail, Hudson (2007) et Leontaridi (1998), entre autres, mettent en parallèle les théories de la segmentation du travail selon les trois niveaux observés (entreprise, emploi, salarié) et les différents types de variables utilisées pour la caractériser. Ainsi, ils constatent que le choix des variables ou des éléments caractéristiques des « potentiels » segments d'un marché du travail dépend du niveau de segmentation étudié.

Par exemple, lorsque le niveau d'analyse est l'entreprise, des variables telles que les caractéristiques du produit du marché de l'entreprise (Osberg et al., 1987), ou encore la part de femmes

actives dans les industries et la proportion de salariés couverts par une convention collective (Mc Nabb, 1987) sont utilisées pour caractériser les différents segments. En revanche, quand le niveau d'analyse porte sur l'emploi, certains auteurs définissent les segments du marché du travail soit en partant de données sur la formation professionnelle, les niveaux de salaires, etc. (Rosenberg, 1980), soit des opportunités de formations spécifiques, et de la sécurité de l'emploi (Flatau, Lewis, 1993). D'autres auteurs identifient le nombre de segments sur le marché à partir de la branche d'activité des individus, la catégorie professionnelle, etc. El Aynaoui, (1996) et Osterman (1975) utilisent également le degré d'autonomie des travailleurs pour définir les différents segments. Enfin, concernant le niveau d'analyse individuel, certaines caractéristiques des salariés ont également servi, pour quelques études, de déterminants dans la définition des différents segments. Bergman en 1974 utilise ainsi l'ethnie des salariés et le genre, et plus récemment, Pignatti (2010) a également adopté le genre dans le cadre de la segmentation du marché du travail en Ukraine.

Au Togo, à notre connaissance, aucune étude empirique n'a été réalisée pour confirmer la présence d'une segmentation du marché du travail et les modalités caractéristiques des différents segments si jamais ce marché était segmenté. Dans la partie suivante, nous nous proposons donc de tester les hypothèses susmentionnées.

3. Méthodologie

3.1. Méthodes d'analyse

La revue de littérature a permis d'identifier trois niveaux de segmentation (entreprise, emploi, salarié). Dans le cadre de cette étude, le niveau d'analyse choisi pour tester la segmentation au Togo est le niveau de l'emploi. Ce choix se justifie par le fait que l'entreprise n'est pas une entité homogène, puisqu'il en existe une grande diversité d'emplois et dans la littérature, il a été confirmé qu'une entreprise pouvait connaître une segmentation des emplois en son sein (Gadrey, 1992). Aussi, les salariés occupant un même emploi peuvent être dans deux groupes différents selon leurs caractéristiques individuelles. Or, ce qui nous semble important de traiter dans le cadre de cette étude, ce sont les emplois dans leur ensemble sans distinction d'entreprises et sans caractéristiques individuelles.

Concernant la méthode d'analyse que nous allons utiliser, la littérature recense généralement deux types d'analyses pour tester la segmentation du marché du travail. On peut en effet distinguer les méthodes qui définissent les segments a priori et celles qui les définissent a posteriori (Jongkon, 2007). Les premières méthodes correspondent à un découpage du marché du travail en un nombre de segments postulés et définis par certains éléments sur la base de prérequis. Pour les deuxièmes méthodes, les segments sont déterminés librement à partir des données (analyse factorielle ou classification de groupes)². Cette étude sur la segmentation est la première, à notre connaissance, pour le pays et il nous paraît préférable, ne disposant pas de prérequis pour postuler à un nombre de segments a priori, d'opter pour la seconde méthode. Cette dernière (l'analyse par classification) a l'avantage de permettre d'utiliser deux types de variables jouant des rôles très différents : variables actives et variables supplémentaires (voir Tableau1). Les variables actives sont celles qui définissent les différents groupes homogènes en interne mais hétérogènes entre eux, et les variables supplémentaires sont celles qui donnent une information complémentaire sans intervenir dans la définition des différents groupes.

Afin d'évaluer le lien entre chaque modalité de la variable endogène (Segment) issue de l'ACM et de la CAH et les autres variables qualitatives en vue d'identifier les modalités caractéristiques des différents segments, des tests du χ^2 sont réalisés³.

3.2. Données d'analyses

Les données utilisées pour notre étude sont issues de l'ERI-ESI réalisée en 2017 (entre août et octobre). Cette enquête s'est déroulée en deux étapes. La première a permis de collecter les informations sur l'emploi dans sa globalité (formel comme informel) auprès des personnes de plus de

² Dans le cadre de notre étude, la méthode retenue pour l'analyse de nos données est celle de la classification. Ainsi, une analyse factorielle des correspondances multiples, puis une analyse en classification ascendante hiérarchique dont la méthode d'agrégation est la méthode WARD, également appelée « méthode de l'inertie » sera utilisée.

³ Voir Annexe 4

10 ans et d'identifier les unités de production informelles qui feront objet de la seconde étape. Le premier volet a été utilisé pour cette étude. Ce dernier permet de décrire, à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés du secteur privé et du secteur public, formel et informel, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques. Cette enquête est l'une des plus complètes au Togo et rassemble un certain nombre d'informations sur les emplois, les entreprises et les salariés.

Les variables dans le tableau suivant sont celles identifiées pour l'analyse de la segmentation selon qu'elles soient actives c'est-à-dire participant à la définition des segments⁴ ou supplémentaires⁵.

Tableau 1: Variables identifiées pour la segmentation du marché du travail

Libellé des variables	Type de variable	Nombre de modalités
Variables actives		
Catégorie socioprofessionnelle	Nominal	6
Taille de l'entreprise	Nominal	3
Promotion	Nominal	2
Formation professionnelle/recyclage	Nominal	2
Contrat de travail	Nominal	4
Type d'emploi	Nominal	3
Mode paiement	Nominal	6
Evolution du salaire	Nominal	3
Cotisation sociale	Nominal	2
Congés payés	Nominal	2
Congés maladies payés	Nominal	2
Primes de fin d'année	Nominal	2
Paiement avantage en nature	Nominal	2
Sécurité de l'emploi	Nominal	2
Gravir échelon	Nominal	2
Perspectives de promotion	Nominal	2
Bonne condition de travail	Nominal	2
Assurance maladie	Nominal	2
Bénéficie de stage de perfectionnement	Nominal	2
Niveau d'instruction	Nominal	4
Salaire horaire en valeur absolue (déciles)	Nominal	10
Variables supplémentaires		
Age	Nominal	5
Sexe	Nominal	2
Situation matrimoniale	Nominal	5
Profession	Nominal	9
Secteur institutionnel	Nominal	2
Secteur d'activité	Nominal	4
Nationalité	Nominal	2
Formalité de l'emploi	Nominal	2
Ancienneté	Nominal	7

Source : ERI-ESI, 2017, nos calculs

4. Résultats et discussion

Partant des variables actives susmentionnées, l'analyse de données donne une classification des individus en huit sous-groupes différents au sein du marché du travail togolais. Les caractéristiques principales de ces sous-groupes sont recensées dans le tableau⁶ ci-dessous. Cette classification en huit groupes nous a paru pertinent suite à l'analyse du dendrogramme (couper avant une grande perte d'inertie interclasse) et aux différents tests réalisés, notamment le cubic clustering. Certes, l'analyse de données ne génère pas exclusivement deux segments du marché du travail conformément à la théorie duale. Toutefois, l'analyse des caractéristiques des différents sous-groupes permet de les classer en trois grands groupes d'emplois.

⁴ Le tableau présentant les résultats sur la segmentation ressort toutes les variables actives utilisées

⁵ Introduites dans l'analyse mais qui ne rentrent pas en compte dans la définition des groupes concernent en particulier

⁶ Les données sur les variables supplémentaires se trouvent en Annexe 4

Tableau 2: Caractéristiques des segments du marché du travail togolais selon les variables actives

Marché du travail		Total	Segment 1: Marché secondaire 71,1%				Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%
			1	3	5	7	4	6	8	2
Pourcentage (%)			4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	Apprenti ou stagiaire payé	7,8	11,1	1,0	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	87,5
	Cadre moyen, agent de maîtrise	5,1	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0
	Employé, ouvrier qualifié	44,5	11,1	39,4	46,7	94,8	58,6	46,7	0,0	3,1
	Employé, ouvrier semi-qualifié	25,3	55,6	34,5	20,0	1,7	31,0	20,0	0,0	6,3
	Manœuvre	16,4	22,2	24,1	26,7	3,4	3,4	33,3	0,0	3,1
TAILLE DE L'ENTRPRISE	1-9 personnes	63,4	72,2	66,0	76,7	62,1	43,1	53,3	40,0	87,5
	10-49 personnes	24,2	11,1	22,7	20,0	31,0	25,9	26,7	50,0	12,5
	Plus de 50 personnes	12,4	16,7	11,3	3,3	6,9	31,0	20,0	10,0	0,0
PROMOTION	Oui	14,1	11,1	6,4	10,0	10,3	39,7	26,7	50,0	0,0
	Non	85,9	88,9	93,6	90,0	89,7	60,3	73,3	50,0	100,0
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE	Oui	16,1	27,8	11,8	3,3	8,6	37,9	20,0	35,0	9,4
	Non	83,9	72,2	88,2	96,7	91,4	62,1	80,0	65,0	90,6
CONTRAT DE TRAVAIL	CDD	26,5	11,1	20,2	13,3	32,8	39,7	6,7	40,0	53,1
	CDI	19,8	16,7	16,3	0,0	19,0	37,9	33,3	45,0	9,4
	Accord verbal	39,6	44,4	48,8	56,7	44,8	13,8	53,3	5,0	15,6
	Rien du tout	14,1	27,8	14,8	30,0	3,4	8,6	6,7	10,0	21,9
TYPE D'EMPLOI	Occasionnel	6,2	11,1	8,9	6,7	0,0	1,7	6,7	0,0	9,4
	Permanent régulier	86,2	88,9	80,3	80,0	98,3	91,4	93,3	100,0	84,4
	Permanent saisonnier	7,6	0,0	10,8	13,3	1,7	6,9	0,0	0,0	6,3
MODE PAYEMENT	A la tâche	15,0	0,0	22,7	26,7	8,6	1,7	6,7	5,0	9,4
	Au jour ou à l'heure de travail	4,4	100,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Bénéfices	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Commission	5,8	0,0	0,5	66,7	0,0	5,2	6,7	0,0	0,0
	En nature (produits, nourritures)	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	46,9
	Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	71,1	0,0	76,4	6,7	91,4	93,1	86,7	90,0	43,8
EVOLUTION DU SALAIRE	Non	85,0	66,7	89,2	43,3	98,3	86,2	73,3	80,0	90,6
	Oui, à la baisse	5,3	22,2	0,0	46,7	0,0	3,4	6,7	5,0	3,1
	Oui, à la hausse	9,7	11,1	10,8	10,0	1,7	10,3	20,0	15,0	6,3
COTISATION SOCIALE	Oui	14,3	0,0	3,0	3,3	1,7	70,7	13,3	40,0	9,4
	Non	85,7	100,0	97,0	96,7	98,3	29,3	86,7	60,0	90,6
CONGES PAYES	Oui	23,5	0,0	10,8	3,3	13,8	82,8	40,0	65,0	12,5
	Non	76,5	100,0	89,2	96,7	86,2	17,2	60,0	35,0	87,5

Marché du travail		Total	Segment 1: Marché secondaire 71,1%				Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%
			1	3	5	7	4	6	8	2
Pourcentage (%)			4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4
CONGES MALADIES PAYES	Oui	18,9	0,0	5,4	6,7	8,6	72,4	53,3	55,0	9,4
	Non	81,1	100,0	94,6	93,3	91,4	27,6	46,7	45,0	90,6
PRIMES DE FIN D'ANNEE	Oui	9,9	16,7	3,9	3,3	6,9	32,8	33,3	10,0	3,1
	Non	90,1	83,3	96,1	96,7	93,1	67,2	66,7	90,0	96,9
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE	Oui	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3,1
	Non	96,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	96,9
SECURITE DE L'EMPLOI	Oui	40,1	33,3	29,1	26,7	58,6	56,9	46,7	60,0	46,9
	Non	59,9	66,7	70,9	73,3	41,4	43,1	53,3	40,0	53,1
GRAVIR ECHELON	Oui	50,0	22,2	44,8	56,7	48,3	81,0	33,3	70,0	34,4
	Non	50,0	77,8	55,2	43,3	51,7	19,0	66,7	30,0	65,6
PERSPECTIVES DE PROMOTION	Oui	31,8	11,1	23,2	26,7	48,3	46,6	13,3	60	37,5
	Non	68,2	88,9	76,8	73,3	51,7	53,4	86,7	40	62,5
BONNE CONDITION DE TRAVAIL	Oui	50,7	61,1	39,9	50,0	63,8	69,0	60,0	55,0	50,0
	Non	49,3	38,9	60,1	50,0	36,2	31,0	40,0	45,0	50,0
ASSURANCE MALADIE	Oui	7,6	0,0	6,9	0,0	0,0	24,1	6,7	20,0	0,0
	Non	92,4	100,0	93,1	100,0	100,0	75,9	93,3	80,0	100,0
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT	Oui	7,1	0,0	3,4	0,0	0,0	22,4	20,0	25,0	9,4
	Non	92,9	100,0	96,6	100,0	100,0	77,6	80,0	75,0	90,6
NIVEAU D'INSTRUCTION	Aucun	10,8	33,3	13,8	13,3	5,2	5,2	6,7	0,0	6,3
	Primaire	22,1	38,9	25,1	20,0	24,1	6,9	26,7	5,0	28,1
	Secondaire	53,0	27,8	51,7	63,3	51,7	65,5	66,7	25,0	56,3
	Supérieur	14,1	0,0	9,4	3,3	19,0	22,4	0,0	70,0	9,4
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)	16,7 à 146,8 FCFA/heure	10,0	22,2	6,9	20,0	0,0	6,9	13,3	0,0	40,6
	146,8 à 189,1 FCFA/heure	10,1	16,7	8,4	13,3	0,0	0,0	20,0	0,0	53,1
	189,1 à 251,3 FCFA/heure	9,9	16,7	13,8	10,0	0,0	13,8	6,7	0,0	0,0
	251,3 à 293,6 FCFA/heure	10,1	11,1	16,7	13,3	0,0	3,4	6,7	0,0	3,1
	293,6 à 331,3 FCFA/heure	9,9	22,2	15,8	3,3	0,0	6,9	13,3	0,0	0,0
	331,3 à 372,7 FCFA/heure	10,1	0,0	18,2	6,7	0,0	5,2	13,3	0,0	0,0
	372,7 à 429,6 FCFA/heure	10,0	5,6	1,5	6,7	43,1	19,0	0,0	5,0	0,0
	429,6 à 438,1 FCFA/heure	9,9	0,0	1,0	0,0	56,9	10,3	13,3	0,0	0,0
	438,1 à 663,6 FCFA/heure	10,1	0,0	10,8	6,7	0,0	17,2	6,7	40,0	3,1
	663,6 à 4381,2 FCFA/heure	9,9	5,6	6,9	20,0	0,0	17,2	6,7	55,0	0,0

Source : ERI-ESI, 2017, nos calculs

L'analyse des emplois du premier segment (71,1% des salariés) montre qu'ils sont peu rémunérateurs, peu stables en termes de contrat de travail et du type d'emploi et concernent plus les individus ayant de faibles niveaux d'instruction. Ces analyses nous laissent croire qu'ils feraient partie des emplois les moins protégés du marché du travail togolais. En effet, dans les quatre sous-groupes qui composent ce segment, on note une surreprésentativité des actifs ne disposant pas d'assurance maladie, de sécurité de l'emploi, de primes de fin d'année, de congés payés, de congés maladie payés, de cotisation sociale et de formation professionnelle/recyclage. Ce segment pourrait être qualifié de marché secondaire du marché du travail togolais. La surreprésentativité de l'emploi informel renforce cette conclusion dans la mesure où l'emploi informel est caractérisé par le fait qu'au moins une des conditions suivantes ne soit pas remplie: paiement par l'employeur d'indemnité de protection de sécurité sociale ; congés de maladie rémunérés ; congés annuels rémunérés ou compensation éventuelle. Bien que ce premier grand groupe se compose d'emplois qui semblent les moins favorables du marché, les quatre sous-groupes qui le composent présentent chacun des caractéristiques particulières.

Le premier sous-groupe (4,1% des salariés) emploie uniquement les employés les moins bien rémunérés du marché du travail. Ainsi, en termes de rémunération, les salariés de ce groupe disposent tous d'un salaire inférieur ou égal au cinquième décile du salaire horaire. La majorité des contrats sont des accords verbaux ou rien (72,2% contre 53,7% en moyenne) et sont rémunérés au jour ou à l'heure de travail (100,0% contre 4,4% en moyenne). Le paiement au jour ou à l'heure de travail est surreprésenté dans ce groupe tandis que le paiement par salaire fixe est sous représenté (0,0% contre 71,1% en moyenne). Les salariés de ce groupe sont également non couverts par la sécurité sociale (100,0% contre 87,8% en moyenne). Concernant le niveau d'instruction, les salariés n'ayant aucun niveau sont surreprésentés (33,3% contre 10,8% en moyenne).

Bien qu'ils soient mieux rémunérés que ceux du sous-groupe précédent, les salariés de ce groupe (46,8% des salariés) font partie du deuxième groupe des actifs les moins bien rémunérés du marché du travail au Togo avec une rémunération qui se situe entre le troisième et le sixième décile du salaire horaire. Ce groupe se distingue du premier par la surreprésentativité des emplois permanents saisonniers (10,8% contre 7,6% en moyenne) et le paiement à la tâche (22,7% contre 15,0% en moyenne). En termes de profession, la profession élémentaire est surreprésentée (17,2% contre 13,4% en moyenne).

Le troisième sous-groupe (6,9% des salariés) est caractérisé par le fait que 66,7% des salariés soient payés par commission contre 5,8% en moyenne. Aussi, 30,0% des salariées n'ont aucun contrat de travail (contre 14,1% en moyenne). En termes de profession, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage sont surreprésentés (30,0% contre 13,4% en moyenne).

Le quatrième sous-groupe (13,3% des salariés) se distingue des précédents par des emplois permanents réguliers (98,3% contre 86,2% en moyenne), la surreprésentativité de la catégorie socioprofessionnelle des employés, ouvriers qualifiés (94,8% contre 44,5% en moyenne). Le mode de paiement (salaire fixe) est surreprésenté (91,4% contre 71,1% en moyenne). Les salariés de ce groupe sont globalement un peu mieux rémunérés que ceux des précédents groupes car ils gagnent un salaire horaire compris entre le septième et le huitième décile.

Contrairement au premier segment, les emplois du deuxième segment (21,5% des salariés) semblent être plus protégés notamment grâce à des emplois plus stables (en termes de type d'emploi et de protection sociale), des niveaux d'instruction supérieurs et une rémunération élevée. Partant de ces caractéristiques, l'ensemble formé par ses emplois pourrait être qualifié de marché primaire.

En termes de type d'emploi, pour les trois sous-groupes constitutifs de ce segment 91,4% (resp. 93,9% et 100,0%) sont des permanents réguliers (contre 86,3 en moyenne). Pour le niveau d'instruction, 22,4% (resp. 0,0% et 70,0%) des salariés ont au moins un niveau supérieur (contre 14,1% en moyenne). On observe également une surreprésentation des salariés travaillant dans des entreprises comptant plus de 50 salariés (31,0% contre 12,4% en moyenne) pour le premier sous-groupe et une surreprésentation des salariés travaillant dans des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés (50,0% contre 24,2% en moyenne). Pour le contrat de travail, on note une surreprésentativité des contrats à durée indéterminée 37,9% (resp. 33,3% et 45,0%) contre 19,8% en moyenne). Au niveau du secteur d'activité et des métiers, le secteur des services, les « professions intellectuelles et scientifiques » et les « professions intermédiaires » sont surreprésentées, soit respectivement 75,9% ; 50,0% et 15,5% contre 56,9% ; 20,5% et 13,6% en moyenne pour le premier sous-groupe ; 66,7%, 0,0% et 33,3% contre 56,9%, 20,5% et 13,6% en moyenne pour le deuxième sous-groupe, et 90,0%, 60,0% et 35,0% contre 56,9%, 20,5% et 13,6% en

moyenne pour le troisième sous-groupe. On trouve également dans ce groupe les salariés ayant les salaires les plus élevés, avec une surreprésentativité de ceux dont le salaire horaire est supérieur au huitième décile.

Enfin, le dernier segment emploie 7,4% des travailleurs dont la majorité a un niveau d'instruction primaire ou secondaire et plus (84,4% contre 75,1% en moyenne). Ce segment est aussi caractérisé par une surreprésentation des apprentis ou stagiaires payés (87,5% contre 7,8% en moyenne) émanant du secteur primaire (6,3% contre 4,4% en moyenne) et secondaire (28,1% contre 26,9% en moyenne). En effet, 3,1% des salariés exercent les métiers « agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche » (contre 1,8% en moyenne) et 34,4% des salariés exercent des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (contre 14,1% en moyenne). Les entreprises qui emploient dans ce segment sont celles dont la taille est de 1 à 9 employés avec des contrats à durée déterminée (53,1% contre 26,5% en moyenne). Ces caractéristiques nous font croire que ce groupe est plus représenté par des ouvriers qualifiés, qui représentent toujours pour les employeurs une main-d'œuvre précieuse, clé de voûte de l'activité de l'entreprise. Ce dernier groupe, rassemblant la majorité des salariés du marché du travail, présente des caractéristiques qui correspondent à la fois au marché primaire, notamment quant à la stabilité de l'emploi, et au marché secondaire, notamment avec le niveau d'étude. Néanmoins, ce groupe ne se distingue pas particulièrement quant au niveau des salaires : il se situe dans la moyenne nationale. Ce groupe se situe en réalité entre les deux marchés distinctement reconnus précédemment, avec des emplois ni totalement soumis à la concurrence, ni totalement protégés ; nous le qualifions alors de marché intermédiaire.

5. Conclusion

La présence d'inégalités sur le marché du travail semble ne plus trouver sa seule explication dans les théories classiques et néoclassiques. C'est dans ce contexte qu'ont apparus, courant les années 1960, les théories de la segmentation qui remettaient en cause le concept d'unicité du marché du travail. L'hypothèse est qu'il existerait plusieurs segments cloisonnés du marché du travail qui se différencieraient principalement par le niveau de rémunération et le niveau de stabilité des emplois présents dans chaque segment. Selon les auteurs, plusieurs niveaux d'analyses de la segmentation peuvent être envisagés. Ainsi, selon les hypothèses développées, les segments du marché peuvent se définir sur la base des caractéristiques des entreprises (théorie des marchés interne et externe et vision tripartite de l'économie), des emplois (théorie duale du marché et théorie de flexibilité segmentée), ou de façon plus marginale, des salariés (théorie des « insiders-outsiders »).

Au Togo, la segmentation du marché du travail se fait essentiellement en termes de type de contrat, couverture sociale, rémunération et qualification. Si les résultats ne font pas émerger deux segments du marché, conformément à la théorie duale du marché du travail, les caractéristiques particulières des segments générés permettent néanmoins de repérer ces deux grandes tendances. Ainsi, un certain nombre de segments s'apparenteraient au secteur secondaire, c'est-à-dire celui des emplois les moins protégés (71,1% des salariés), tandis que d'autres seraient plus associés au secteur primaire (21,5% des salariés), composé des emplois les plus protégés sur le marché du travail. En plus de ces deux tendances, un autre marché émerge, que l'on peut qualifier de marché intermédiaire (7,4% des salariés), puisqu'il est défini par des emplois présentant aussi bien des caractéristiques du marché primaire que du marché secondaire.

Cette étude montre à suffisance la précarité des emplois sur le marché du travail togolais. En effet, 71,1% des salariés sont moins protégés. Comparativement à un taux de chômage faible, cela suscite des questions sur le calcul des indicateurs sur l'emploi pour mieux éclairer le politique.

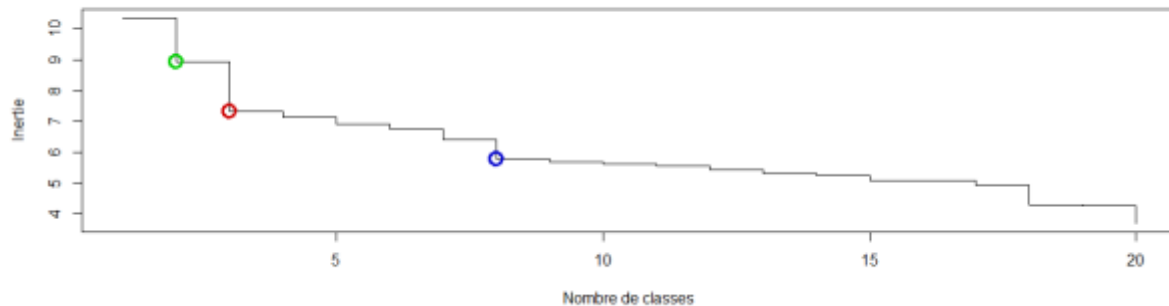
Bibliographie

- [1] Abdou Diop Faye (2012). Analyse des déterminants de l'offre du travail des femmes en milieu urbain sénégalais. Thèse de doctorat en Sciences économiques.
- [2] Ali SOUANG et Nacer-Eddine HAMMOUDA (). Segmentation du marché du travail et la détermination du salaire dans les secteurs agricole, moderne non protégé et moderne protégé.
- [3] Bialès C., (1995), Le marché du travail, un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies, " Cahiers d'économie et gestion, Revue trimestrielle APCEG, n° 46.

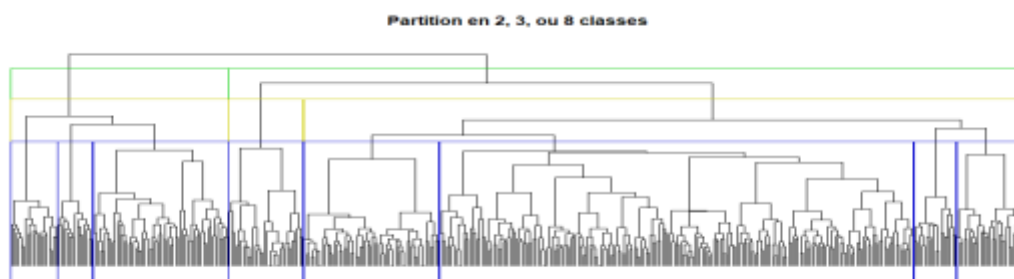
- [4] Bosanquet N., Doeringer P. B., (1973), "Is There a Dual Labour Market in Great Britain?," Economic Journal, Royal Economic Society, vol. 83(330), pp.421-35.
- [5] Cases C., Missègue N., (2001), Une forte segmentation des emplois dans les activités de services, Economie et statistique, n°344/4, pp. 81-108.
- [6] Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J., (1971), Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Lexington Books.
- [7] François Husson, Julie Josse, Jérôme Pagès. Analyse de données avec R - Complémentarité des méthodes d'analyse factorielle et de classification. 42èmes Journées de Statistique, 2010, Marseille, France, France. ffinria-00494779f
- [8] Gadrey, 1992, l'économie des services, Collection Repères, La Découverte.
- [9] GOUIDER A., (2006), Le marché du travail en Tunisie entre segmentation et flexibilité, 2ème Colloque international «Mondialisation, Institutions et Systèmes productifs aux pays du Maghreb », Hammamet- Tunisie, 22- 23 juin.
- [10] Koami M. MIDAGBODJI et Aklesso Y. G. EGBENDEWE (2018). L'accès au marché du travail des jeunes au Togo et au Bénin : une évidence paramétrique et semi-paramétrique, Centre de Formation et de Recherche en Economie et Gestion (CERFEG), Université de Lomé, 01 BP 1515, Lomé, Togo
- [11] Kristell LEDUC et Anne-Sophie GENEVOIS (2012). Segmentation du marché du travail - le cas luxembourgeois, Working Paper No 2012-35 Octobre 2012
- [12] Lahcène BOURICHE (2010). Les déterminants du marché du travail en Algérie : Une analyse quantitative des structures de l'offre et la demande d'emploi (1980-2009), Les Cahiers du MECAS
- [13] Launov, Andrey, (2004), An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory. IZA Discussion Paper No. 1289.
- [14] Lemièrre S., Perraudin C., Petit H., 2006, « Les pratiques de gestion du travail et de l'emploi en France et leurs conséquences sur les salariés », Centre d'Etudes de l'Emploi, document de travail n°75, 34p.
- [15] Magali Jaoul-Grammare (2011). L'évolution de la segmentation du marché du travail en France : 1973-2007, Document de Travail n° 2011 – 08
- [16] Plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) (2013)
- [17] Politique nationale de l'emploi (PNE) (2012)
- [18] Valette, Aline, (2005), Segmentation des marchés du travail français et britanniques: évolutions durant ces vingt dernières années, Post-Print, HAL.

Annexes

Annexe 1 : Détermination du nombre de classe optimal



Annexe 2: Dendrogramme issue de la CAH



Annexe 3 : Modalités caractéristiques des différents groupes

	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
Groupe 1					
MODE PAYEMENT=Au jour ou à l'heure de travail	94,7	100,0	4,4	0,000	11,570
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	9,1	55,6	25,3	0,006	2,738
CONGES PAYES=Non	5,4	100,0	76,5	0,007	2,688
NIVEAU D'INSTRUCTION=Aucun	12,8	33,3	10,8	0,009	2,598
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	17,4	22,2	5,3	0,013	2,493
GRAVIR ECHELON=Non	6,5	77,8	50,0	0,017	2,387
CONGES MALADIES PAYES=Non	5,1	100,0	81,1	0,021	2,305
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	5,4	88,9	68,2	0,049	1,970
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	1,4	11,1	31,8	0,049	-1,970
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	3,3	66,7	85,0	0,048	-1,975
NIVEAU D'INSTRUCTION=Secondaire	2,2	27,8	53,0	0,032	-2,145
CONGES MALADIES PAYES=Oui	0,0	0,0	18,9	0,021	-2,305
GRAVIR ECHELON=Oui	1,8	22,2	50,0	0,017	-2,387
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	0,0	0,0	20,5	0,015	-2,441
CONGES PAYES=Oui	0,0	0,0	23,5	0,007	-2,688
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	1,0	11,1	44,5	0,003	-2,996
MODE PAYEMENT=Salair fixe (mois, quinzaine, semaine)	0,0	0,0	71,2	0,000	-6,513
Groupe 2					
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	82,4	87,5	7,8	0,000	12,165
MODE PAYEMENT=En nature (produits, nourritures)	93,8	46,9	3,7	0,000	8,679
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=146,8 à 189,1 FCFA/heure	38,6	53,1	10,1	0,000	6,450
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=16,7 à 146,8 FCFA/heure	30,2	40,6	9,9	0,000	4,819
SEXE=Féminin	17,2	50,0	21,4	0,000	3,692
CONTRAT DE TRAVAIL=CDD	14,8	53,1	26,5	0,001	3,295
TAILLE DE L'ENTRPRISE=1-9 personnes	10,2	87,5	63,4	0,002	3,079
PROFESSION=Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	18,0	34,4	14,1	0,003	3,015
PROMOTION=Non	8,6	100,0	85,9	0,006	2,724
ANCIENNITE=1 an	14,5	25,0	12,7	0,048	1,976
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=663,6 à 4381,2 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=293,6 à 331,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=189,1 à 251,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=331,3 à 372,7 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,029	-2,190
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	1,4	3,1	16,4	0,023	-2,274
TAILLE DE L'ENTRPRISE=Plus de 50 personnes	0,0	0,0	12,4	0,012	-2,512
PROMOTION=Oui	0,0	0,0	14,1	0,006	-2,724
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	1,8	6,3	25,3	0,005	-2,779
ANCIENNITE=5 - 9 ans	1,1	3,1	20,5	0,005	-2,792

	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	2,9	15,6	39,6	0,003	-2,977
MODE PAYEMENT=Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	4,5	43,8	71,2	0,001	-3,339
SEXE=Masculin	4,7	50,0	78,6	0,000	-3,692
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	0,5	3,1	44,5	0,000	-5,370
Groupe 3					
CONGES MALADIES PAYES=Non	54,5	94,6	81,1	0,000	7,010
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	53,0	97,0	85,7	0,000	6,690
COTISATION SOCIALE=Non	53,0	97,0	85,7	0,000	6,690
CONGES PAYES=Non	54,5	89,2	76,5	0,000	5,949
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=331,3 à 372,7 FCFA/heure	84,1	18,2	10,1	0,000	5,329
SECURITE DE L'EMPLOI=Non	55,4	70,9	59,9	0,000	4,400
PROMOTION=Non	50,9	93,6	85,9	0,000	4,383
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=251,3 à 293,6 FCFA/heure	77,3	16,7	10,1	0,000	4,294
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Non	57,0	60,1	49,3	0,000	4,209
MODE PAYEMENT=A la tâche	70,8	22,7	15,0	0,000	4,200
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Non	48,6	100,0	96,3	0,000	4,157
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	69,0	24,1	16,4	0,000	4,097
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	63,6	34,5	25,3	0,000	4,088
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Non	49,9	96,1	90,1	0,000	3,991
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=293,6 à 331,3 FCFA/heure	74,4	15,8	9,9	0,000	3,825
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	57,6	48,8	39,6	0,000	3,636
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	52,7	76,8	68,2	0,000	3,630
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	48,6	96,6	92,9	0,005	2,824
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=189,1 à 251,3 FCFA/heure	65,1	13,8	9,9	0,012	2,514
TYPE D'EMPLOI=Permanent saisonnier	66,7	10,8	7,6	0,019	2,352
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	49,2	88,2	83,9	0,022	2,283
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	49,1	89,2	85,0	0,024	2,262
MODE PAYEMENT=Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	50,2	76,4	71,2	0,027	2,218
PROFESSION=Professions élémentaires	60,3	17,2	13,4	0,028	2,204
TYPE D'EMPLOI=Occasionnel	66,7	8,9	6,2	0,035	2,105
NATIONALITE=Etrangère	70,0	6,9	4,6	0,037	2,089
GRAVIR ECHELON=Non	51,6	55,2	50,0	0,044	2,012
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	41,5	39,4	44,5	0,048	-1,982
GRAVIR ECHELON=Oui	41,9	44,8	50,0	0,044	-2,012
NATIONALITE=Togolaise	45,7	93,1	95,4	0,037	-2,089
PROFESSION=Professions intermédiaires	33,9	9,9	13,6	0,033	-2,127
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	34,3	11,8	16,1	0,022	-2,283
SECTEUR D'ACTIVITE=Service	41,3	50,2	56,9	0,009	-2,618
NIVEAU D'INSTRUCTION=Supérieur	31,1	9,4	14,1	0,008	-2,642
CONTRAT DE TRAVAIL=CDD	35,7	20,2	26,5	0,005	-2,787
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	22,6	3,4	7,1	0,005	-2,824
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	31,5	13,8	20,5	0,001	-3,258
TYPE D'EMPLOI=Permanent régulier	43,6	80,3	86,2	0,001	-3,308
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	34,1	23,2	31,8	0,000	-3,630
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	9,1	1,0	5,1	0,000	-3,793
MODE PAYEMENT=Au jour ou à l'heure de travail	5,3	0,5	4,4	0,000	-3,922
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Oui	18,6	3,9	9,9	0,000	-3,991
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Oui	0,0	0,0	3,7	0,000	-4,157
MODE PAYEMENT=En nature (produits, nourritures)	0,0	0,0	3,7	0,000	-4,157
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Oui	36,8	39,9	50,7	0,000	-4,209
PROMOTION=Oui	21,3	6,4	14,1	0,000	-4,383
SECURITE DE L'EMPLOI=Oui	33,9	29,1	40,1	0,000	-4,400
MODE PAYEMENT=Commission	4,0	0,5	5,8	0,000	-4,755
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	0,0	0,0	5,3	0,000	-5,128
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	5,9	1,0	7,8	0,000	-5,339
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	7,0	1,5	9,9	0,000	-5,894
CONGES PAYES=Oui	21,6	10,8	23,5	0,000	-5,949
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	4,7	1,0	9,9	0,000	-6,327
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	9,7	3,0	14,3	0,000	-6,690
COTISATION SOCIALE=Oui	9,7	3,0	14,3	0,000	-6,690
CONGES MALADIES PAYES=Oui	13,4	5,4	18,9	0,000	-7,010
Groupe 4					
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	66,1	70,7	14,3	0,000	11,037
COTISATION SOCIALE=Oui	66,1	70,7	14,3	0,000	11,037
CONGES PAYES=Oui	47,1	82,8	23,5	0,000	10,426
CONGES MALADIES PAYES=Oui	51,2	72,4	18,9	0,000	9,798
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	32,6	50,0	20,5	0,000	5,425
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Oui	44,2	32,8	9,9	0,000	5,293
PROMOTION=Oui	37,7	39,7	14,1	0,000	5,274
GRAVIR ECHELON=Oui	21,7	81,0	50,0	0,000	5,182
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	31,4	37,9	16,1	0,000	4,361
MODE PAYEMENT=Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	17,5	93,1	71,2	0,000	4,317
ASSURANCE MALADIE=Oui	42,4	24,1	7,6	0,000	4,304
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	41,9	22,4	7,1	0,000	4,091
TAILLE DE L'ENTRPRISE=Plus de 50 personnes	33,3	31,0	12,4	0,000	4,075
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	100,0	6,9	0,9	0,000	3,623
CONTRAT DE TRAVAIL=CDI	25,6	37,9	19,8	0,001	3,450
SECTEUR D'ACTIVITE=Service	17,8	75,9	56,9	0,001	3,176
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Oui	18,2	69,0	50,7	0,003	2,991
SECTEUR INSTITUTIONNEL=Secteur public	55,6	8,6	2,1	0,003	2,942
SECURITE DE L'EMPLOI=Oui	19,0	56,9	40,1	0,006	2,752
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	19,6	46,6	31,8	0,012	2,510
CONTRAT DE TRAVAIL=CDD	20,0	39,7	26,5	0,019	2,344
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	17,6	58,6	44,5	0,021	2,301
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	25,6	19,0	9,9	0,023	2,269
NIVEAU D'INSTRUCTION=Secondaire	16,5	65,5	53,0	0,041	2,046
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	0,0	0,0	5,1	0,039	-2,063
PROFESSION=Personnel des services directs aux particuliers,	5,7	6,9	16,1	0,032	-2,149

	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
ANCIENNITE=2 ans	4,9	5,2	14,1	0,027	-2,209
SECTEUR D'ACTIVITE=Commerce	3,9	3,4	11,8	0,024	-2,254
AGE=15-24 ans	0,0	0,0	6,2	0,018	-2,361
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	10,5	53,4	68,2	0,012	-2,510
PROFESSION=Conducteurs d'installations et de machines, et ou	3,4	3,4	13,4	0,010	-2,585
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	0,0	0,0	7,8	0,006	-2,739
SECURITE DE L'EMPLOI=Non	9,6	43,1	59,9	0,006	-2,752
SECTEUR INSTITUTIONNEL=Secteur privé	12,5	91,4	97,9	0,003	-2,942
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Non	8,4	31,0	49,3	0,003	-2,991
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	2,8	3,4	16,4	0,002	-3,154
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=146,8 à 189,1 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
NIVEAU D'INSTRUCTION=Primaire	4,2	6,9	22,1	0,001	-3,233
TAILLE DE L'ENTRPRISE=1-9 personnes	9,1	43,1	63,4	0,001	-3,348
MODE PAYEMENT=A la tâche	1,5	1,7	15,0	0,001	-3,456
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	11,2	77,6	92,9	0,000	-4,091
ASSURANCE MALADIE=Non	11,0	75,9	92,4	0,000	-4,304
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	9,9	62,1	83,9	0,000	-4,361
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	4,7	13,8	39,6	0,000	-4,532
GRAVIR ECHELON=Non	5,1	19,0	50,0	0,000	-5,182
PROMOTION=Non	9,4	60,3	85,9	0,000	-5,274
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Non	10,0	67,2	90,1	0,000	-5,293
CONGES MALADIES PAYES=Non	4,5	27,6	81,1	0,000	-9,798
CONGES PAYES=Non	3,0	17,2	76,5	0,000	-10,426
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	4,6	29,3	85,7	0,000	-11,037
COTISATION SOCIALE=Non	4,6	29,3	85,7	0,000	-11,037
Groupe 5					
MODE PAYEMENT=Commission	80,0	66,7	5,8	0,000	9,816
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	60,9	46,7	5,3	0,000	7,115
CONGES PAYES=Non	8,7	96,7	76,5	0,003	2,986
PROFESSION=Conducteurs d'installations et de machines, et ou	15,5	30,0	13,4	0,014	2,463
CONTRAT DE TRAVAIL=Rien du tout	14,8	30,0	14,1	0,020	2,333
SITUATION MATRIMONIALE=Marié(e) polygame	16,3	23,3	9,9	0,026	2,231
SEXE=Masculin	8,2	93,3	78,6	0,031	2,153
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	8,0	96,7	83,9	0,034	2,114
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	2,2	6,7	20,5	0,041	-2,041
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,039	-2,065
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	1,4	3,3	16,1	0,034	-2,114
SEXE=Féminin	2,2	6,7	21,4	0,031	-2,153
CONGES PAYES=Oui	1,0	3,3	23,5	0,003	-2,986
CONTRAT DE TRAVAIL=CDI	0,0	0,0	19,8	0,001	-3,284
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	3,5	43,3	85,0	0,000	-5,498
MODE PAYEMENT=Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	0,6	6,7	71,2	0,000	-7,666
Groupe 6					
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Oui	93,8	100,0	3,7	0,000	10,730
CONGES MALADIES PAYES=Oui	9,8	53,3	18,9	0,003	2,987
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Oui	11,6	33,3	9,9	0,012	2,500
PROFESSION=Professions intermédiaires	8,5	33,3	13,6	0,049	1,967
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	0,0	0,0	20,5	0,030	-2,170
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Non	2,6	66,7	90,1	0,012	-2,500
CONGES MALADIES PAYES=Non	2,0	46,7	81,1	0,003	-2,987
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Non	0,0	0,0	96,3	0,000	-10,730
Groupe 7					
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	76,7	56,9	9,9	0,000	10,332
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	28,5	94,8	44,5	0,000	8,729
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	58,1	43,1	9,9	0,000	7,451
MODE PAYEMENT=Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	17,2	91,4	71,2	0,000	3,922
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	15,4	98,3	85,0	0,001	3,456
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	15,3	98,3	85,7	0,001	3,330
COTISATION SOCIALE=Non	15,3	98,3	85,7	0,001	3,330
TYPE D'EMPLOI=Permanent régulier	15,2	98,3	86,2	0,001	3,244
SECURITE DE L'EMPLOI=Oui	19,5	58,6	40,1	0,002	3,033
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	20,3	48,3	31,8	0,005	2,797
ASSURANCE MALADIE=Non	14,5	100,0	92,4	0,007	2,687
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	14,4	100,0	92,9	0,010	2,581
CONGES MALADIES PAYES=Non	15,1	91,4	81,1	0,025	2,240
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Oui	16,8	63,8	50,7	0,033	2,133
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	0,0	0,0	5,1	0,039	-2,063
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	0,0	0,0	5,3	0,034	-2,125
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Non	9,8	36,2	49,3	0,033	-2,133
CONGES MALADIES PAYES=Oui	6,1	8,6	18,9	0,025	-2,240
MODE PAYEMENT=Commission	0,0	0,0	5,8	0,025	-2,245
TYPE D'EMPLOI=Occasionnel	0,0	0,0	6,2	0,018	-2,361
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la hausse	2,4	1,7	9,7	0,016	-2,406
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	0,0	0,0	7,1	0,010	-2,581
ASSURANCE MALADIE=Oui	0,0	0,0	7,6	0,007	-2,687
CONTRAT DE TRAVAIL=Rien du tout	3,3	3,4	14,1	0,007	-2,721
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	0,0	0,0	7,8	0,006	-2,739
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	10,1	51,7	68,2	0,005	-2,797
SECURITE DE L'EMPLOI=Non	9,2	41,4	59,9	0,002	-3,033
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	2,8	3,4	16,4	0,002	-3,154
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=663,6 à 4381,2 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=293,6 à 331,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=189,1 à 251,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=16,7 à 146,8 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=438,1 à 663,6 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=331,3 à 372,7 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=251,3 à 293,6 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=146,8 à 189,1 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224

	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	1,6	1,7	14,3	0,001	-3,330
COTISATION SOCIALE=Oui	1,6	1,7	14,3	0,001	-3,330
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	0,9	1,7	25,3	0,000	-5,147
Groupe 8					
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	90,9	100,0	5,1	0,000	11,877
NIVEAU D'INSTRUCTION=Supérieur	23,0	70,0	14,1	0,000	5,816
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=663,6 à 4381,2 FCFA/heure	25,6	55,0	9,9	0,000	5,169
CONGES PAYES=Oui	12,7	65,0	23,5	0,000	3,982
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	13,5	60,0	20,5	0,000	3,899
PROMOTION=Oui	16,4	50,0	14,1	0,000	3,892
CONGES MALADIES PAYES=Oui	13,4	55,0	18,9	0,000	3,649
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=438,1 à 663,6 FCFA/heure	18,2	40,0	10,1	0,000	3,587
SECTEUR D'ACTIVITE=Service	7,3	90,0	56,9	0,001	3,184
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	12,9	40,0	14,3	0,004	2,869
COTISATION SOCIALE=Oui	12,9	40,0	14,3	0,004	2,869
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	8,7	60,0	31,8	0,009	2,607
CONTRAT DE TRAVAIL=CDI	10,5	45,0	19,8	0,010	2,584
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	16,1	25,0	7,1	0,011	2,537
TAILLE DE L'ENTRPRISE=10-49 personnes	9,5	50,0	24,2	0,012	2,521
PROFESSION=Professions intermédiaires	11,9	35,0	13,6	0,014	2,467
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	10,0	35,0	16,1	0,036	2,097
TYPE D'EMPLOI=Permanent régulier	5,3	100,0	86,2	0,047	1,982
NIVEAU D'INSTRUCTION=Primaire	1,0	5,0	22,1	0,048	-1,982
PROFESSION=Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	0,0	0,0	14,1	0,045	-2,006
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	3,6	65,0	83,9	0,036	-2,097
TAILLE DE L'ENTRPRISE=1-9 personnes	2,9	40,0	63,4	0,034	-2,126
PROFESSION=Personnel des services directs aux particuliers,	0,0	0,0	16,1	0,027	-2,209
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	0,0	0,0	16,4	0,026	-2,231
SECTEUR D'ACTIVITE=Industrie	0,9	5,0	26,7	0,016	-2,399
NIVEAU D'INSTRUCTION=Secondaire	2,2	25,0	53,0	0,011	-2,533
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	3,7	75,0	92,9	0,011	-2,537
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	2,7	40,0	68,2	0,009	-2,607
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	3,2	60,0	85,7	0,004	-2,869
COTISATION SOCIALE=Non	3,2	60,0	85,7	0,004	-2,869
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	0,0	0,0	25,3	0,002	-3,026
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	0,6	5,0	39,6	0,000	-3,483
CONGES MALADIES PAYES=Non	2,6	45,0	81,1	0,000	-3,649
PROMOTION=Non	2,7	50,0	85,9	0,000	-3,892
CONGES PAYES=Non	2,1	35,0	76,5	0,000	-3,982
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	0,0	0,0	44,5	0,000	-4,549

Annexe 4 : Caractéristiques des segments du marché du travail togolais selon les variables supplémentaires

Marché du travail		Total	Segment 1: Marché secondaire 71,1%				Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%
			1	3	5	7	4	6	8	2
Pourcentage (%)			4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4
AGE	15-24 ans	6,2	11,1	6,4	10,0	8,6	0,0	0,0	0,0	12,5
	25-34 ans	34,4	22,2	32,5	30,0	31,0	43,1	33,3	35,0	46,9
	35-44 ans	25,3	11,1	29,6	23,3	25,9	24,1	20,0	20,0	15,6
	45-59 ans	27,9	44,4	25,6	26,7	29,3	27,6	40,0	40,0	18,8
	60 ans et Plus	6,2	11,1	5,9	10,0	5,2	5,2	6,7	5,0	6,3
SEXE	Féminin	21,4	16,7	21,2	6,7	20,7	15,5	33,3	15,0	50,0
	Masculin	78,6	83,3	78,8	93,3	79,3	84,5	66,7	85,0	50,0
SITUATION MATRIMONIALE	Célibataire	14,3	11,1	13,8	10,0	15,5	17,2	6,7	5,0	25,0
	Divorcé (e)	2,8	0,0	3,4	0,0	1,7	0,0	6,7	0,0	9,4
	Marié(e) monogame	66,8	61,1	66,0	63,3	70,7	70,7	66,7	85,0	53,1
	Marié(e) polygame	9,9	11,1	9,4	23,3	8,6	10,3	20,0	0,0	3,1
	Veuf (veuve)	6,2	16,7	7,4	3,3	3,4	1,7	0,0	10,0	9,4
PROFESSION	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	1,8	0,0	2,5	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1
	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	13,4	16,7	14,8	30,0	19,0	3,4	0,0	0,0	9,4
	Directeurs, cadres de direction et gérants	2,3	5,6	2,5	0,0	0,0	5,2	6,7	0,0	0,0
	Employés de type administratif	4,8	0,0	6,4	6,7	1,7	3,4	13,3	5,0	0,0
	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	14,1	22,2	16,3	10,0	10,3	6,9	0,0	0,0	34,4

Marché du travail		Total	Segment 1: Marché secondaire 71,1%				Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%
			1	3	5	7	4	6	8	2
Pourcentage (%)			4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4
	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	16,1	22,2	16,7	20,0	19,0	6,9	20,0	0,0	25,0
	Professions élémentaires	13,4	11,1	17,2	6,7	13,8	8,6	26,7	0,0	6,3
	Professions intellectuelles et scientifiques	20,5	0,0	13,8	6,7	24,1	50,0	0,0	60,0	12,5
	Professions intermédiaires	13,6	22,2	9,9	13,3	12,1	15,5	33,3	35,0	9,4
SECTEUR INSTITUTIONNEL	Secteur privé	97,9	100,0	99,0	96,7	100,0	91,4	100,0	95,0	100,0
	Secteur public	2,1	0,0	1,0	3,3	0,0	8,6	0,0	5,0	0,0
SECTEUR D'ACTIVITE	Primaire	4,4	0,0	5,9	10,0	0,0	0,0	6,7	5,0	6,3
	Industrie	26,9	33,3	31,0	23,3	27,6	20,7	13,3	5,0	28,1
	Commerce	11,8	16,7	12,3	10,0	19,0	3,4	13,3	0,0	15,6
	Service	56,9	50,0	50,2	56,7	53,4	75,9	66,7	90,0	50,0
NATIONALITE	Togolaise	95,4	94,4	93,1	100,0	96,6	96,6	100,0	100,0	96,9
	Etrangère	4,6	5,6	6,9	0,0	3,4	3,4	0,0	0,0	3,1
FORMALITE DE L'EMPLOI	Emplois informels	85,7	100,0	97,0	96,7	98,3	29,3	86,7	60,0	90,6
	Emplois formels	14,3	0,0	3,0	3,3	1,7	70,7	13,3	40,0	9,4
ANCIENNETE	1 an	12,7	22,2	13,3	10,0	13,8	6,9	6,7	0,0	25,0
	2 ans	14,1	16,7	16,7	13,3	12,1	5,2	13,3	10,0	18,8
	3 - 5 ans	26,2	22,2	24,1	30,0	22,4	32,8	13,3	35,0	34,4
	5 - 9 ans	20,5	11,1	23,6	26,7	13,8	22,4	33,3	20,0	3,1
	10 - 14 ans	13,8	22,2	11,8	13,3	20,7	15,5	6,7	15,0	9,4
	15 - 24 ans	10,6	5,6	7,9	6,7	12,1	17,2	26,7	15,0	9,4
	Plus de 25 ans	2,1	0,0	2,5	0,0	5,2	0,0	0,0	5,0	0,0

Analyse du profilage des jeunes demandeurs d'emploi au Togo

Wiyao DJENGLE ^a, Dyen GUEMA ^b

^a Consultant, E-mail : dwiyao78@gmail.com

^b INSEED, E-mail : guematingo@gmail.com

Résumé: La situation de l'emploi des jeunes préoccupe les Pouvoirs publics togolais et d'autres partenaires sociaux depuis l'avènement des Programmes d'ajustement structurel (PAS) dont la mise en œuvre a occasionné des impacts majeurs sur les différents volets du marché du travail. La réaction de ces Autorités a été évidente à travers l'élaboration et la mise en œuvre des politiques actives ainsi que la mise en place des structures de promotion de l'emploi et la libéralisation des structures privées de placement. Tous ces services publics ou privés d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi ont besoin d'outils performants pour rendre efficaces leurs actions, lesquelles ont connu des difficultés dans leur exécution, faute d'identification des groupes vulnérables exposés aux risques de chômage.

Le présent document vise à analyser les profils des jeunes demandeurs d'emploi au Togo en construisant un modèle statistique qui détermine le risque de chômage pour un individu disposant de certaines caractéristiques personnelles. A cet effet, un modèle de régression logistique binaire qui teste l'influence des caractéristiques individuelles des jeunes demandeurs d'emploi sur leur situation dans l'emploi a été utilisé dans un premier temps, puis dans un deuxième temps, un modèle statistique de profilage basé sur la méthode de scoring et de calibrage pour analyser le risque de ces jeunes demandeurs d'emploi par rapport au marché. Ces différentes méthodes ont été estimées à partir des données individuelles répertoriées dans la base de données de l'ERI-ESI réalisée en 2017 et 2018 dans les huit (8) pays de l'UEMOA. Les résultats du profilage statistique ont permis de dégager deux profils extrêmes face à la demande d'emploi : le premier profil regroupe les individus qui courent moins de risque (16,4%) d'être au chômage et le second est plus vulnérable avec 83,6% de risque au regard des caractéristiques individuelles précédemment citées. En somme, la robustesse du modèle de profilage statistique élaboré peut servir d'outil de ciblage des actions des SPE des jeunes demandeurs d'emploi et rendre efficaces leurs interventions sur le marché.

Mots clés : Profilage, Jeunes, Demandeurs d'emploi, Chômage.

Abstract : The situation of youth employment has been of concern to the Togolese authorities and other social partners since the advent of structural adjustment programs, the implementation of which has had major impacts on the various aspects of the labor markets. The reaction of these authorities has been evident in the development and implementation of active policies as well as the establishment of employment promotion structures and the liberalization of private placement structures. All these public or private services supporting young job seekers need efficient tools to make their actions effective, which have experienced difficulties in their implementation due to the lack of identification of vulnerable groups exposed to the risks of unemployment. This paper aims to analyze the profiles of young job seekers in Togo by building a statistical model that determines the risk of unemployment for an individual with certain personal characteristics. To this end, a binary logistic regression model that tests the influence of the individual characteristics of young job seekers on their employment situation was first developed, followed by a statistical profiling model based on the scoring and calibration method to analyze the risk of these young job seekers in relation to the market. These different methods were estimated from individual data listed in the ERI-ESI survey database conducted in 2017 in the eight (08) WAEMU countries. The results of the statistical profiling made it possible to identify two extreme profiles in the face of job demand: the first profile groups together individuals who are less likely (16.4%) to be unemployed and the second is more vulnerable with 83.6% risk with regard to the individual characteristics mentioned above. In sum, the robustness of the statistical profiling model developed can be used as a tool for targeting PES actions on young jobseekers and making their interventions on the market efficient.

Keywords : Profiling, Young, Job seekers, Unemployment.

1. Introduction

Un demandeur d'emploi est toute personne inscrite auprès des services publics ou privés de l'emploi (SPE) au sens strict du terme. Un jeune demandeur d'emploi peut être considéré comme tout individu dont l'âge est compris entre 15 et 34 ans révolus et inscrit auprès des SPE. Par ailleurs, le profilage est une méthode de classification des demandeurs d'emploi en fonction du risque de chômage de longue durée. Plus précisément, il s'agit d'«outils administratifs destinés à identifier les demandeurs d'emploi les plus à même d'épuiser rapidement leurs allocations de chômage au cours de leur recherche d'emploi, et à les adresser le plus vite possible aux services d'aide à l'emploi » (Eberts, 1999).

Durant la dernière décennie, la problématique du chômage a alimenté les réflexions de trois lauréats du prix Nobel d'économie en 2010 dont les travaux ont constitué un tournant décisif dans la résolution de cette question (Wasmer, 2011). Il s'agit précisément du modèle macroéconomique canonique du trio Diamond, Mortensen et Pissarides (D.M.P.) qui visent à expliquer comment un taux de chômage élevé peut parfois subsister en dépit d'une offre d'emplois largement disponible en développant la théorie des marchés frictionnels.

Les travaux consacrés à l'analyse de ce marché ont connu un redéploiement manifeste durant la période contemporaine, tant au niveau des problématiques que des méthodes d'analyse à travers l'extension des modèles traditionnels classiques et keynésiens. Ce redéploiement a connu durant son processus, l'intervention d'un courant hétérodoxe qui s'est orienté davantage vers la structure du marché du travail avec la théorie de la segmentation qui constitue le cadre théorique des travaux dans le présent article. De plus, l'analyse des caractéristiques des groupes de demandeurs d'emploi fait ressortir la théorie du capital humain (Becker, 1964).

La problématique de l'emploi et plus particulièrement celui des jeunes transcende les frontières nationales et est devenue une préoccupation des politiques internationales suite à l'accroissement de la population mondiale avec des conséquences sur l'emploi des jeunes.

Par ailleurs, il est bien souvent vrai que dans la majorité des cas, les débats sur le chômage se fixent sur son niveau plutôt que sur sa durée. Pourtant, la durée est un facteur déterminant car elle semble être le marqueur de l'intensité du phénomène et son impact sur la société.

Entre 1997 et 2017, la population des jeunes a augmenté de 139 millions de personnes et environ 70,9 millions de jeunes dans le monde sont sans emploi en 2017 (OIT, 2017)⁷. D'autre part, selon la même source, le taux de chômage mondial des jeunes en 2017 est de 13,1%.

Au niveau du continent africain, les mêmes préoccupations se font ressentir et semblent plus alarmantes. Selon les récentes estimations des Nations Unies, la population africaine, essentiellement jeune, devrait doubler en passant d'un milliard d'habitants en 2019 à 2,4 milliards en 2050 (AFD, 2019). Pour la Banque mondiale, la proportion des jeunes chômeurs en Afrique est de 60% en 2019 (OIT, 2018).

Au Togo, le taux de chômage est de 3,9% sur le plan national et de 6,8% pour les jeunes de 15 à 34 ans. Ces jeunes âgés de 15 à 34 ans (ERI-ESI, 2017) représentent 78,5% des chômeurs. De plus, les résultats de la même enquête révèlent que la durée de chômage est à un niveau important au Togo, malgré les efforts déployés par le gouvernement pour améliorer l'employabilité et l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi. En effet, ces résultats ont permis aussi de constater que la durée moyenne de chômage exprimée en années est de 3,9 pour l'ensemble des individus interrogés ; elle est de 4,7 pour les primo demandeurs et 1,7 pour les anciens actifs.

En considérant ces chiffres, la plupart des pays développés et en développement reconnaissent la place qu'occupe la problématique de l'emploi dans les stratégies de lutte contre la pauvreté et dans celle du développement durable à cause de ses impacts dans la sphère sociale. Au cœur de l'Agenda 2030, ont été fixés 17 Objectifs de développement durable (ODD) parmi lesquels la question de l'emploi des jeunes est

⁷ Tendances mondiales de l'emploi des jeunes: les voies possibles vers un meilleur avenir du travail – Résumé

traîtée (ODD8). La déclinaison de ce huitième objectif au niveau national est bien prise en compte dans le plan National de Développement du Togo (PND, 2018-2022).

A la lecture du contexte, certaines interrogations méritent des réflexions particulières afin de trouver des réponses à ces différents enjeux et défis. La question principale est de savoir quels sont les profils des jeunes demandeurs d'emploi au Togo. De cette question de base découlent les questions spécifiques ci-après : (i) quelles sont les formes typiques qui décrivent cet ensemble hétéroclite des jeunes demandeurs d'emploi togolais ? (ii) quels sont les facteurs qui déterminent l'accès des jeunes à l'emploi ? (iii) quel est le risque encouru par un jeune demandeur d'emploi disposant de certaines caractéristiques personnelles de demeurer dans le chômage ?

Certaines hypothèses semblent répondre à ces interrogations. La principale stipule que les caractéristiques personnelles des jeunes demandeurs d'emploi déterminent significativement leur risque d'être au chômage. De manière spécifique, les jeunes demandeurs d'emploi ayant une formation d'enseignement général ont un risque plus élevé d'être au chômage (H1) et pareil pour ceux ayant suivi une formation « non formelle » (H2). Les jeunes demandeurs d'emploi qui recherchent un emploi qui ne correspond pas forcément à leur formation ont plus de chance d'accéder à cet emploi (H3).

Le présent article a pour objectif général d'analyser le profil des jeunes demandeurs d'emploi au Togo. Spécifiquement, il s'agit de : (i) identifier les caractéristiques qui déterminent la demande d'emploi des jeunes togolais ; (ii) faire une typologie des jeunes demandeurs d'emploi enquêtés ; (iii) et construire un modèle statistique de profilage qui détermine le risque de chômage pour un individu disposant de certaines caractéristiques personnelles.

Trois constats motivent ainsi le choix de ce thème : le premier démontre que les défaillances du marché du travail requièrent non seulement l'intervention des pouvoirs publics par le biais des politiques de l'emploi, mais également la question de l'efficacité de leurs interventions au regard des mutations profondes que ce marché connaît dans nos pays. Ainsi, cette analyse servira de boussole pour les SPE et ceux du secteur privé pour mener des actions ciblées et coordonnées afin de réduire la demande d'emploi. Le deuxième provient des résultats de l'ERI-ESI qui révèlent l'existence d'une hétérogénéité des jeunes demandeurs d'emploi du point de vue de leur risque différencié par rapport au marché du travail, avec une durée moyenne d'environ 4 ans de chômage et une variance élevée. Le dernier est relatif à l'efficacité des mesures d'accompagnement dépendant du niveau de disparités existant entre les jeunes demandeurs d'emploi. Il urge de mettre à la disposition des décideurs et des institutions d'accompagnement, les résultats issus de ces travaux afin de rendre plus efficaces leurs interventions par le biais des politiques de ciblage.

La présente étude est articulée autour de quatre sections. La première est consacrée à la revue de littérature, la deuxième à l'approche méthodologique, la troisième aux résultats et discussions et la quatrième aux recommandations.

2. Revue de littérature

La revue de littérature sur l'analyse du profilage des jeunes demandeurs d'emploi au Togo nécessite avant tout une clarification de certains concepts et une identification de certains faits stylisés avant d'aborder les aspects théoriques et empiriques. Il s'agit des concepts de chômeur à nuancer avec celui de demandeur d'emploi, de jeune, de profilage à nuancer avec les notions de segmentation et de ciblage.

2.1. Cadre conceptuel

Chômeur et demandeur d'emploi

Le Bureau International du Travail (BIT, 1982) considère comme chômeur toute personne répondant aux trois conditions suivantes : être sans emploi, être à la recherche active d'emploi sur une période donnée et être disponible pour travailler. En d'autres termes, les personnes en situation de chômage sont sans emploi et actives dans leurs recherches d'emploi. Cependant, est considérée comme demandeur d'emploi toute

personne inscrite auprès des services publics de l'emploi (SPE) au sens strict. Elles sont regroupées en 5 catégories :

- Catégorie A : demandeurs d'emploi immédiatement disponibles et devant être actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi,
- Catégorie B : demandeurs d'emploi immédiatement disponibles, actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi et *ayant exercé une activité réduite courte* (78 heures ou moins au cours du mois),
- Catégorie C : demandeurs d'emploi immédiatement disponibles, actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi et *ayant exercé une activité réduite longue* (de plus de 78 heures au cours du mois),
- Catégorie D : demandeurs d'emploi actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi, mais non disponibles (formation, stage, arrêt maladie, etc.),
- Catégorie E : demandeurs d'emploi *non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi* se trouvant en emploi (contrats aidés).

En considérant ces deux définitions, nous réalisons qu'un demandeur d'emploi peut ne pas être un chômeur comme le cas des demandeurs d'emploi qui travaillent. Dans la suite de l'analyse, il sera retenu comme demandeurs d'emploi, uniquement ceux des catégories A, B et C.

Jeunes

Les seuils d'entrée et de sortie de la jeunesse sont progressifs et dépendent des milieux sociaux. Ainsi, la définition du concept de jeune est polysémique. En effet, pour les Nations Unies, la population jeune est celle qui est constituée des personnes âgées de 15 à 24 ans. L'Agence Intergouvernementale de la Francophonie (AIF) quant à elle situe cette frange de la population dans la tranche d'âges comprise entre 15 et 30 ans et le Commonwealth of Nations, entre 14 et 29 ans. Dans le contexte togolais, il a été retenu comme jeune, tout individu dont l'âge varie entre 15 et 34 ans révolus, conformément à la Politique Nationale de l'Emploi au Togo (PNE, 2011).

Segmentation, profilage et ciblage

La segmentation, notamment la segmentation du marché, implique de considérer l'existence d'une multitude de sous-marchés homogènes à l'intérieur d'un marché hétérogène attribuable aux différents désirs et besoins des acteurs, selon Smith (1956). La segmentation du marché est un concept marketing théorique qui implique des groupes artificiels de consommateurs, construit afin de venir en aide aux gestionnaires en planifiant et en ciblant leurs stratégies. C'est donc une méthode de découpage du marché (offreurs, demandeurs et objets d'échange) en sous-ensembles appelés segments (ou groupes) distincts et homogènes.

Debauche et Georges (2007) précisent qu'« un profilage des demandeurs d'emploi est effectué lors de leur inscription, afin de les segmenter en différentes catégories en fonction de leur éloignement au marché du travail », et de leur proposer un accompagnement adapté.

En bref, l'objectif que vise la segmentation est souvent le même que celui du profilage qui est une méthode de segmentation (notion plus large) : le ciblage ou l'individualisation d'une ou des classes formées à partir des deux méthodes précédentes. Le ciblage peut être entendu comme le choix d'un ou de plusieurs segments à des fins stratégiques.

2.2. Faits stylisés sur l'emploi au Togo

En 2017, la population togolaise est estimée à 7 265 286 habitants dont 60,7% vivent en milieu rural (RGPH4 2010 et projection 2017). Dans cet ensemble, la population en âge de travailler (15- 64 ans) représente 53,7%, avec une proportion plus importante en milieu urbain (59,2%) qu'en milieu rural (50,0%)

(ERI-ESI, 2017). Les données de l'enquête montrent aussi que 84,2% des personnes âgés de 15 ans et plus sont des actifs occupés et que le taux de chômage se situe à 3,9 % avec une durée moyenne de chômage estimée à 4 ans environ.

Les résultats du diagnostic de la situation de l'emploi effectué dans le cadre de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi au Togo version 2011, montrent que les difficultés d'insertion des jeunes surviennent au fur et à mesure qu'ils atteignent des niveaux d'éducation et ou de formation plus élevés. Les formés de l'enseignement professionnel et du supérieur se retrouvent plus au chômage que les jeunes moins formés. Il est donc indispensable de rechercher les causes du chômage dans la situation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Selon la même source, en 2008, pour une offre de 4 750 places dans la fonction publique ouverte à tous les togolais, plus de 50 000 candidatures ont été enregistrées avec de fortes chances que plus de 45 000 candidats ne soient pas recrutés. De plus, le lancement des programmes proactifs de pré-insertion des jeunes diplômés sans emploi en 2011 (PROVONAT et AIDE) ont enregistré respectivement 21 000 candidats pour 1 000 offres de stages (niveau minimum BEPC) et 13 000 candidats pour 500 postes de stages (niveau minimum CAP technique).

Le constat général à l'analyse de ces chiffres montre que, quel que soit le niveau minimum exigé pour l'offre d'emploi ou de stage, la proportion des non recrutés dépasse 90% des candidats.

Par ailleurs, les enregistrements des demandes d'emploi par l'ANPE ont révélé à Lomé 16 256 demandeurs d'emploi au cours de la période de janvier à juillet 2011. En plus, les placements (offres d'emploi) effectués sur la même période s'élevaient quant à eux à 151. Le cumul à la fin de janvier 2012 est de 23 757 demandeurs d'emploi avec seulement un recrutement de 200 personnes. Les offres de stage ne s'élevaient au cours de la même période qu'à 1 672 sur les programmes AIDE et PROVONAT.

En définitive, pour 2011, sur un stock total de 23 557 demandeurs d'emploi, seulement 2 023 ont été placés. Sur cet effectif, 1 672 sont des stagiaires et 351 placés au titre de salariés.

Il apparaît aussi à l'analyse des profils des demandeurs d'emploi enregistrés que les types de formations reçus par la majorité des nouveaux entrants sur le marché de l'emploi ne sont pas en adéquation avec les profils recherchés pour les actifs de 25-34 ans. Ce constat est confirmé par les statistiques des jeunes ayant souscrit au programme AIDE. De même, les stages offerts par les entreprises pour certains profils (formation technique industrielle et technologique) n'ont pu trouver de postulants alors que des milliers de jeunes diplômés d'autres filières de formation du tertiaire ayant souscrit n'ont reçu aucune sollicitation.

En se référant aux personnes plus âgées (36-64 ans), on note selon l'enquête QUIBB 2011 qu'ils sont moins au chômage (3,93%) et moins sous-employés (26,49%) que leurs cadets de 15-35 ans.

Les demandeurs d'emploi sont insuffisamment préparés pour accéder facilement à l'emploi et s'insérer dans la vie active, de sorte qu'il faut agir sur leur employabilité en termes de qualification complémentaire adéquate et sur l'émergence et le développement d'un esprit d'entrepreneural.

Face à l'ampleur du chômage au Togo, les Autorité publiques ont mis en place diverses mesures inscrites dans les différentes politiques dont la mise en œuvre permettrait de réduire le phénomène. Ces politiques sont majoritairement de nature active.

Les politiques passives comprennent les indemnisations du chômage, de la retraite anticipée, du licenciement, les aides sociales et les mécanismes de solidarité familiale en faveur des personnes sans emploi. Ce mécanisme d'indemnisation concerne aussi bien les actifs occupés que les chômeurs. Au Togo, la Loi N° 2011 - 006 portant code de sécurité sociale institue un régime général de sécurité sociale en faveur uniquement des travailleurs du secteur structuré soumis aux dispositions du Code de travail. On note les régimes officiels (intergénérationnels) qui regroupent la Caisse de retraite du Togo (CRT), la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), l'Institut national d'assurance-maladie (INAM) ainsi que les régimes privés contrôlés par les sociétés d'assurance-vie (capitalisation).

Ces politiques ne concernent donc pas les primo-demandeurs d'emploi ni ceux qui ont perdu leur emploi sans capitaliser un nombre suffisant d'années de travail.

Pour contribuer à la réduction du chômage au Togo, toute une série de mesures actives ont été prises et des actions sont menées pour asseoir une véritable politique de l'emploi. Il s'agit de programmes, projets, mesures politiques et législatives visant à augmenter le stock de capital humain, à rendre disponible les informations sur les emplois et les salaires et à octroyer le financement ou à faciliter l'accès au crédit aux jeunes entrepreneurs. Ces programmes et projets de promotion de l'emploi des jeunes sont : le Programme Emploi Formation (PEF), Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ), le Projet de Soutien aux Activités Economiques des Groupements (PSAEG), le Projet d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes artisans, le Programme d'entrepreneuriat et d'auto emploi des jeunes, le Programme Communes du Millénaire et les Plates-formes Multifonctionnelles.

Outre ces projets et programmes, des structures de promotion de l'emploi ont été mises en place pour accompagner ces demandeurs d'emploi. Il s'agit de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), du Programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE) et du Programme de Volontariat National du Togo (PROVONAT).

2.3. Revue théorique

A la question de savoir quelle est l'origine des déséquilibres du marché du travail, deux approches traditionnelles⁸ s'opposent : la première attribuant la responsabilité aux entreprises caractérisées par une insuffisance de la demande et la deuxième désignant les demandeurs d'emploi.

Pour les besoins d'analyse, la présente littérature s'intéresse aux interprétations contemporaines du marché du travail. Il s'agit des théories dépassant les modèles néoclassiques de base, celles qui empruntent l'économie du travail aux courants hétérodoxes, celles qui se situent dans le prolongement du modèle keynésien et enfin les apports récents de l'économie. L'essentiel pour nous n'est pas de prétendre faire une présentation exhaustive des théories ; nous nous focaliserons particulièrement sur les théories ayant trait à notre objet d'analyse.

Afin de mieux comprendre les différentes théories et les antagonismes qui existent entre elles, il semble important de décrire succinctement le fonctionnement du marché du travail au regard des principales hypothèses du modèle néoclassique.

La première hypothèse est relative à l'homogénéité du travail, objet d'échange entre les offreurs et les demandeurs sur ce marché. Cette hypothèse stipule que le marché du travail est constitué d'une multitude de sous marchés distincts mais complémentaires. La distinction entre les groupes et classes est le fait de la qualification, donc en général, la formation des offreurs de travail. A cet effet, les déséquilibres que l'on peut constater sur ce marché proviennent pour une grande part de la période qu'il faut pour acquérir une nouvelle formation et changer de profession. Ces considérations ont été critiquées par Mill (1848), Cairnes (1874) et d'autres pour qui l'existence de classes hétérogènes était l'hypothèse la plus probable. Cette analyse constituera ainsi la base des travaux des économistes radicaux, relatifs à la segmentation du marché du travail.

La deuxième prône la transparence sur le marché où la question de l'imperfection de l'information est résolue au sein des sous marchés avec des coûts faibles. Des observations ont montré les limites de cette hypothèse et prouvé que sur le marché du travail, il existe une asymétrie d'informations (Weltz 1971) et il revient ainsi à l'Etat d'y remédier par le biais des services publics de l'emploi. La troisième concerne le comportement concurrentiel des agents. Cette hypothèse considère le salaire comme une variable parmi d'autres sur le marché du travail.

⁸ Les théories économiques dites traditionnelles regroupent les analyses orthodoxes (classiques et néoclassiques) et hétérodoxes (marxistes et keynésiennes).

La quatrième hypothèse est liée à la mobilité des actifs et à la segmentation. La mobilité des facteurs est une condition pour un bon fonctionnement du marché du travail. Elle peut aussi être considérée comme une conséquence des autres hypothèses du modèle néoclassique. De nos jours, la critique la plus sévère par rapport aux approches néo-classiques se résume à la théorie de la segmentation. Cette théorie qui constitue l'épine dorsale du présent article et qui déclare qu'il n'existe pas un seul marché du travail, mais plusieurs sous marchés ou segments, au sein desquels les acteurs (travailleurs) sont mobiles et peuvent passer d'un segment à un autre.

L'examen de la revue existante sur la théorie de la segmentation identifie trois (03) importants niveaux d'analyse : le niveau « entreprise » (Doeringer et Piore, 1971; Bluestone, 1970), le niveau « emploi » (Harrison, 1972 ; Averitt, 1968 ; Gadrey, 1992) et le niveau « salarié » (Lindbeck et Snower, 1986). C'est ce dernier niveau d'analyse qui intéresse les offreurs de travail donc les demandeurs d'emploi et aussi le profilage lorsqu'il s'agit de dépasser la segmentation pour définir le profil des individus d'un segment.

Après le développement des hypothèses néoclassiques du fonctionnement du marché du travail, la littérature se poursuit avec les différentes théories en lien avec l'analyse.

La théorie du Job search de Stigler (1962)

La théorie de la recherche d'emploi (*job search*) propose une nouvelle application du postulat de rationalité des agents économiques. Stigler (1962) décrit le calcul optimisateur auquel se livre l'offreur de travail tant que le coût marginal de la durée de prospection est supérieur au gain marginal espéré, l'individu poursuivra sa prospection. Lippman et McCall (1976) introduisent quant à eux la notion de salaire de réservation (ou d'acceptation, ou de réserve) pour mettre en évidence l'arbitrage qu'effectue le chômeur dans le cadre de sa recherche d'emploi. Le chômeur se fixe un salaire d'acceptation en dessous duquel tout emploi proposé sera refusé. Ce salaire de réservation tient compte des coûts successifs à la recherche d'emploi ainsi que des ressources alternatives en restant au chômage. Dès lors, plus les ressources alternatives sont importantes, plus le salaire de réserve est élevé, et plus longue sera la durée de prospection d'emploi et donc de chômage et inversement (Gautié et L'Horty, 2013). Le sous-emploi (chômage *frictionnel* ou de *prospection*) qui en résulte ne peut être que la conséquence d'un choix délibéré.

La théorie du capital humain de Becker (1964)

Le capital humain regroupe l'ensemble des connaissances, des qualifications, des compétences et des caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique (OCDE, 2001). Dans un sens strictement économique, il désigne l'ensemble des connaissances et des compétences mobilisées par l'individu pour produire des biens et services (Kamanzi, 2006).

La théorie du capital humain (Becker, 1964) permet ainsi d'expliquer le fait que le chômage touche différemment les individus en fonction de l'accumulation de capital humain. Contrairement à la théorie néoclassique qui croit à l'homogénéité du travail, cette théorie montre que les individus ayant accumulé plus de capital humain sont susceptibles de trouver plus vite un emploi que ceux qui en ont moins accumulé.

Le capital humain est un stock de connaissances et d'expériences détenues par un individu, qu'il accumule en investissant dans son éducation, mais aussi dans des stages et tout autre type de formation. Ainsi l'élément de base de la théorie du capital humain est l'éducation connue sous deux aspects : l'éducation formelle et l'éducation informelle. La première est conçue et dispensée par les institutions d'éducation et de formation professionnelle et continue telles que les écoles ou les universités (Borges, Simard et Filion, 2005) pouvant procurer des compétences utiles aux entrepreneurs (Davidsson et Honig, 2003). C'est une source d'accumulation de connaissances explicites. L'éducation informelle quant à elle résulte de l'expérience et de l'apprentissage sur le terrain. Elle génère des connaissances tacites et non codifiées (Borges et al., 2005).

Cette théorie intéresse plusieurs études du marché de l'emploi dans la mesure où l'éducation, la formation et l'expérience qui sont des éléments constitutifs du capital humain et liés aux caractéristiques

individuelles affectent non seulement la productivité, mais permettraient d'augmenter la croissance et l'emploi.

La théorie de la segmentation de Lindbeck et Snower, (1986)

La théorie de la segmentation découle des travaux de Doeringer et Piore (1971) et suppose l'existence de plusieurs marchés du travail distincts entre eux : le marché primaire et le marché secondaire. Cette théorie identifie trois (03) importants niveaux d'analyse : le niveau « entreprise » (Doeringer et Piore, 1971; Bluestone, 1970), le niveau « emploi » (Harrison, 1972 ; Averitt, 1968 ; Gadrey, 1992) et le niveau « salarié » (Lindbeck et Snower, 1986).

Le premier groupe de théoriciens proposent une définition des segments basée sur les caractéristiques des entreprises (Doeringer et Piore, 1971; Bluestone, 1970) et le second groupe fonde la définition des segments non plus au niveau de l'entreprise mais au niveau des emplois (Harrison, 1972 ; Averitt, 1968 ; Gadrey, 1992). Le troisième groupe qui intéresse particulièrement le présent article propose une définition qui s'extrait des caractéristiques des entreprises et des emplois pour adopter une segmentation basée sur celles des individus à travers leur position sur le marché du travail (Lindbeck et Snower, 1986). C'est la théorie des « insiders-outsiders ».

Cette théorie a été initialement développée pour expliquer la hausse simultanée du chômage et des salaires. Elle part du constat que tous les individus n'accèdent pas aux mêmes opportunités d'emplois sur le marché du travail. Lindbeck et Snower (1986 ; 2001 ; 2002) étudient le comportement de ces individus et pointent une opposition entre ceux qui occupent un emploi (les insiders) et les chômeurs et candidats potentiels (les outsiders). Un des objectifs de cette théorie est de regrouper les individus ayant un comportement similaire en classes suivant deux critères : les individus d'une même classe sont les plus semblables possible, et les classes sont les plus disjointes possible.

La théorie du déséquilibre

La situation de l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail n'est pas toujours présente (Cousineau, 2010). Quand les salaires sont au-dessus de l'équilibre, on dit que l'offre de travail est excédentaire et qu'il s'exerce des pressions à la baisse sur les salaires. En revanche, lorsque les salaires sont en dessous de l'équilibre, on dit plutôt qu'il y a pénurie de main-d'œuvre ou de travail excédentaire et qu'il s'exerce une pression à la hausse sur les salaires. Cette approche dite du déséquilibre est celle qui soutient le chômage involontaire qui s'oppose au chômage volontaire de la théorie néoclassique. Ainsi, de cette théorie, on retient le taux de chômage comme mesure ou indicateur du déséquilibre sur le marché de travail. R. Clower (1965), L. Axel (1968), J-P. Benassy (1975) et E. Malinvaud (1977) sont à l'origine de cette théorie.

2.4. Revue empirique

Les travaux réalisés sur le profilage des demandeurs d'emploi prennent en compte plusieurs groupes de variables et utilisent diverses méthodes. Il s'agit des méthodes de profilage d'Expertise, de sélection et des méthodes statistiques (Delautre et Georges, 2007). Les méthodes de profilage statistiques sont des modèles de régression logistique, des modèles de durée ou des arbres de décision. Les variables le plus souvent prises en comptes sont aussi bien des variables individuelles que des variables d'état du marché du travail local, du pays d'origine, du fonds d'assurance chômage, de la situation sur le marché du travail, des taux de chômage local, ainsi que la durée de la transition du demandeur d'emploi.

En 2015, Svabova et Durica réalisent une étude dans un article intitulé «Analysis and modeling of situation of long-term unemployed jobseekers in Slovak labor market » dans laquelle ils analysent l'influence des caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi au chômage en Slovaquie. Ces caractéristiques sont : Le sexe, l'état civil, le niveau d'éducation etc. En utilisant les méthodes statistiques telles que l'analyse de régression et de corrélation, l'analyse graphique et les tests statistiques, ils sont parvenus aux résultats

suivants : la durée moyenne d'inscription en tant que demandeur d'emploi au chômage est très similaire pour les hommes et les femmes. Les tests sur l'hypothèse d'égalité des moyennes pour les catégories de genre montrent qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes désignant que les deux modalités ont une durée d'inscription très similaire en tant que demandeurs d'emploi.

Avant de passer à la modélisation par une régression logistique, ces auteurs ont procédé à des tests de corrélations entre toutes les variables explicatives afin d'éviter la multicollinéarité (Stankovicova, Vojtkova, 2008). Ils ont ensuite utilisé la procédure d'élimination à rebours pour créer le modèle de régression linéaire résultant (Soltes, 2008).

Un an avant les travaux de Svabova et Durica, S. Elder et K. Siaka Koné (2014) effectuent une étude sur la transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-Saharienne.

Ils abordent la troisième partie de leur rapport en mettant l'accent sur les caractéristiques individuelles (Groupe d'âge, Statut marital), les ménages et l'éducation de la jeunesse. Pour atteindre leurs objectifs, ils ont fait un recours à trois modèles alternatifs : un modèle binaire de transition, un modèle binaire de transition vers les emplois stables et un modèle binaire de transition courte. Parmi les variables retenues pour cette analyse figurent les caractéristiques des jeunes, notamment l'âge et le sexe.

L'étude confirme que le chômage en Afrique subsaharienne est un chômage essentiellement urbain et qu'au Togo, le taux de chômage des jeunes citadins est quatre fois plus élevé que celui des jeunes en zones rurales.

L'estimation du modèle a permis d'obtenir les résultats suivants : s'agissant des caractéristiques des jeunes et les facteurs déterminants de leur transition, l'achèvement de la transition décroît avec l'âge et concerne beaucoup plus les jeunes hommes que les jeunes filles.

En ce qui concerne les variables d'éducation, elles soulignent qu'à l'exception de certains pays comme la Tanzanie et la Zambie, la probabilité d'achèvement des sans instruction ou des jeunes n'ayant atteint que le primaire est plus élevée en Afrique subsaharienne, sans nul doute dans les emplois manuels et/ou vulnérables. A contrario, la transition semble plus difficile pour les jeunes issus de la formation professionnelle ou du supérieur.

En considérant la situation financière de la famille d'origine des jeunes, les résultats indiquent que les jeunes issus de familles nanties ont une probabilité d'achèvement de la transition beaucoup plus élevée, alors que ceux appartenant à des familles pauvres transitent beaucoup plus difficilement.

Lamia B. (2017), retient dans sa première hypothèse de recherche certaines des caractéristiques individuelles comme facteurs prédisposant les actifs au risque de chômage. À travers l'Analyse des Correspondances Multiples associée à une Classification Ascendante Hiérarchique, il se dégage que le chômage juvénile est plutôt urbain et se recrute principalement parmi les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur.

Il a montré ensuite, au moyen d'un modèle Logit, que l'âge, le capital humain, ainsi que le genre influent significativement sur la probabilité des actifs d'être au chômage plutôt qu'en emploi.

3. Méthodologie

3.1. Méthodes d'analyse

Pour caractériser les jeunes demandeurs d'emploi en vue de créer une typologie, nous suivons plusieurs principales étapes. Dans la première étape, nous réalisons l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) pour dégager les principaux axes qui serviront de typologie sur la base des informations de la situation dans

l'emploi des individus. Dans la seconde, nous utilisons les dimensions significatives de l'ACM pour réaliser une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) afin de créer et catégoriser la variable d'intérêt qu'est l'« actif d'emploi ». Ensuite, une régression logistique binaire est retenue à l'issue de la classification qui a permis de retenir deux « clusters » et est utilisée pour identifier les caractéristiques significatives dans l'explication de la variable dépendante.

Spécification du modèle

Soit y une variable dichotomique caractéristique de l'appartenance ou non d'un individu au groupe des chômeurs. Ainsi, pour un individu i on définit :

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu } i \text{ appartient au groupe de chômeurs } (y_i^* > 0) \\ 0 & \text{si l'individu } i \text{ n'appartient pas au groupe de chômeurs} \end{cases}$$

$$i = 1, \dots, N$$

Où y_i^* est une variable latente continue

$$y_i^* = \beta x_i + \varepsilon_i,$$

Avec x_i le vecteur des variables explicatives correspondant aux caractéristiques personnelles de l'individu i , β le vecteur des paramètres à estimer, ε_i sont indépendantes et identiquement distribuées (iid) d'espérance nulle et d'écart type σ , ε_i/σ suit une loi logistique dont la fonction de répartition est donnée par $F(x) = \frac{1}{1 + e^{-x}}$

On remarque ici le choix du codage (0, 1) qui est traditionnellement retenu pour les modèles dichotomiques. En effet, celui-ci permet de définir la probabilité d'accepter comme l'espérance de la variable codée y_i , puisque :

$$E(y_i) = \text{Prob}(y_i = 1) \times 1 + \text{Prob}(y_i = 0) \times 0 = \text{Prob}(y_i = 1) = p_i$$

$$\text{On a : } p_i = F\left(\frac{x_i \beta}{\sigma}\right) = \frac{1}{1 + e^{-\frac{x_i \beta}{\sigma}}}$$

$$\text{D'où } e^{-\frac{x_i \beta}{\sigma}} = \frac{1-p_i}{p_i}$$

Le modèle Logit se réécrit alors comme suit :

$$\ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = x_i b \quad \text{avec } b = \frac{\beta}{\sigma}$$

Estimation des paramètres du modèle

L'estimation du paramètre b se fait par la méthode du Maximum de Vraisemblance (MV) et au moyen de STATMP.18. La vraisemblance de l'échantillon des n observations iid est donnée par :

$$L(y, b) = \prod_{i=1}^N p(y_i = 1)^{y_i} (1 - p(y_i = 1))^{1-y_i}$$

Le Log-vraisemblance s'écrit :

$$l(y, b) = \sum_{i=1}^N y_i \log(p_i) + (1 - y_i) \log(1 - p_i)$$

Ainsi on a l'estimateur de b qui est : $\hat{b} = \arg \max_b [l(y, b)]$

Tests statistiques

Afin de valider le modèle, une série de tests statistiques sera effectuée. Il s'agit des tests suivants : le test de significativité globale du modèle réalisé au moyen du test du rapport de vraisemblance (LR test), le

test de significativité des paramètres associés à chaque variable par le test de Wald. D'autres tests seront effectués notamment ceux des résidus standardisés de Pearson, des Dcook (distance de Cook), des Dbeta et des leverages afin d'améliorer les estimations.

Interprétation du modèle

Concernant l'interprétation du modèle, la valeur numérique des paramètres estimés n'a pas vraiment d'intérêt en soi. La seule information réellement utilisable est le signe des paramètres, indiquant si la variable associée influence la probabilité d'appartenir à une catégorie à la hausse ou à la baisse. C'est pourquoi, de façon générale, on peut étudier l'impact d'une variation δ de X_k pour rapport à une modalité de référence n de X_k sur la probabilité que $Y = m$ ($m=0, 1$), en calculant l'Odds Ratio défini par : $OR_{m|n}(X, X_k + \delta) = \exp(\delta\beta_k^{(n)})$.

3.2. Données d'analyse

La principale source de données utilisées est l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée entre août et octobre 2017 au Togo et dans les autres pays de l'espace UEMOA. Elle a été réalisée à partir d'un sondage probabiliste à deux degrés avec stratification au premier degré. Au premier degré, 600 Zones de Dénombrement (ZD) ont été tirées avec une probabilité proportionnelle au nombre de ménages. Au deuxième degré, un nombre fixé de douze (12) ménages a été tiré dans chacune des ZD retenues au premier degré. Au total, la taille de l'échantillon est de 7 200 ménages. Trois types de questionnaires ont été utilisés pour collecter les données : un questionnaire « ménage », un questionnaire sur l'« emploi » où est greffé un module « gouvernance, paix et sécurité » et un questionnaire sur le « secteur informel ». Le deuxième questionnaire est celui qui contient les variables d'analyse et plus particulièrement les sections intitulées C « CHOMAGE » et SE « SITUATION DANS L'EMPLOI ».

Les variables contenues dans le tableau suivant sont celles qui sont identifiées pour l'analyse du profilage des jeunes demandeurs d'emploi au Togo.

Tableau 1 : Liste des variables identifiées dans la base ERI-ESI à utiliser dans l'analyse

N°	Libellé de la variable	Type de variable	Nombre de modalités
1	Région	Nominale	6
2	Milieu de résidence	Nominale	2
3	Sexe	Nominale	2
4	Niveau instruction	Nominale	4
5	Situation matrimoniale,	Nominale	5
6	Handicap/l'état de santé	Nominale	2
7	Lien avec le chef de ménage	Nominale	9
9	Niveau instruction du CM	Nominale	4
10	Situation socio-prof CM	Nominale	7
11	Type de formation	Nominale	4
12	Groupe d'âge	Nominale	3
13	Jeune demandeur d'emploi	Nominale	2
14	Durée du Chômage	Nominale	2
15	Adéquation formation emploi	Nominale	3
16	Moyen de recherche	Nominale	10
TOTAL			65

Source : INSEED-TOGO, ERI-ESI, 2017

La variable d'intérêt est « Jeune demandeur d'emploi » ayant comme modalités « 0 : Non Chômeur et 1 : Chômeur ». Toutes les variables explicatives (Durée du Chômage, Adéquation formation emploi, Moyen de

recherche de l'emploi) n'étant pas observées sur toutes les modalités de cette variable d'intérêt, la technique de variables proxy a été utilisée. Par exemple, la Durée du Chômage n'étant pas observée pour les nonchômeurs, le proxy utilisé est le temps passé depuis la fin de la formation avant de trouver le premier emploi. Pour l'Adéquation formation-emploi, il a été utilisé comme proxy pour les chômeurs la variable « Recherchez-vous un travail dans votre domaine de formation ou non ? ». En ce qui concerne les « Moyens de recherche de l'emploi, le proxy utilisé pour les non chômeurs est les moyens de recherche utilisés pour obtenir le premier emploi.

4. Résultats et discussions

Dans cette partie nous exposerons d'abord les résultats de l'analyse des données, ensuite les tests de validité des estimations du modèle logistique, puis nous interpréterons globalement les paramètres estimés à travers les rapports des risques relatifs (RRR) avant de terminer par la discussions des résultats et la construction d'un modèle statistique de profilage. Le **tableau 2** présente les différents RRR associés à chaque variable indicatrice.

4.1. Résultats de l'analyse et des tests de validité

L'analyse de l'ACM permet de catégoriser les actifs autour de trois axes : un axe décrivant les individus ayant un emploi temporaire, un autre analysant ceux disposant d'un emploi permanent et le dernier axe consacré aux sans-emploi.

La CAH répartit ces individus en trois classes, respectivement de 38% (chômeurs), 5% (actifs temporaires) et 58% (actifs permanents) d'individus. Pour des besoins d'analyse, la non-significativité du deuxième groupe nous a amené à la constitution de deux classes par regroupement.

Ainsi, il a été retenu deux principaux clusters pour la suite de l'analyse. Le premier cluster est constitué de 58,7% des individus et, le deuxième de 41,3%. Le premier regroupe l'ensemble des actifs occupés, qu'ils soient permanents ou temporaires et le deuxième rassemble les chômeurs.

Après la classification, le modèle défini a été estimé et des tests ont été effectués et ont permis de retirer plusieurs observations qui ont une influence importante « outliers ou influentials » sur les coefficients du modèle ou sur la validité du modèle lui-même à partir des graphiques illustrant les résidus standardisés de Pearson et les leverages (Cf. Annexe2). Le test de Wald de nullité globale des coefficients des variables explicatives a été aussi réalisé (Cf. Annexe1). Les résultats obtenus à l'issue de ce test permettent de tirer les mêmes conclusions que ceux du modèle estimé. En effet, l'observation des p-value révèle que le modèle est globalement significatif et les coefficients de toutes les variables sont significativement différents de zéro au seuil de 5% à l'exception du « groupe d'âge [15-25] » et de l'« **apprentissage non formel** ».

4.2. Interprétation et discussions

L'analyse des résultats (Cf. Tableau 2) révèle que les demandeurs d'emploi ayant un lien de parenté autre que le lien « Chef de Ménage » ont plus de risque d'être au chômage. Plus la durée de chômage d'un demandeur d'emploi est longue, plus grand est son risque (3,6 fois de risque) de demeurer au chômage. La spécialité a une influence sur le chômage. En effet, lorsque le demandeur d'emploi est de spécialités « Technique d'industrie », « Technique de service » et « Autres » moins il court le risque d'être au chômage, vérifiant ainsi l'hypothèse H1. On note également que le moyen de recherche d'emploi a une influence sur le fait d'être au chômage, car plus les demandeurs d'emploi utilisent des relations personnelles, moins est le risque de demeurer au chômage. Aussi, lorsque les demandeurs désirent d'emploi qui cadre avec leur domaine de formation, plus ils courent le risque d'être au chômage, confirmant l'hypothèse H3. Enfin, un demandeur d'emploi ayant suivi un enseignement non formel court 1,3 fois plus de risque que celui ayant suivi un enseignement formel d'être au chômage (hypothèse H2).

Il ressort des différents résultats qu'au Togo, la transition du chômage vers la vie active des jeunes est caractéristique de leur lien de parenté, de leur durée dans le chômage, de leur spécialisation dans la formation, du type d'enseignement suivi, du moyen utilisé pour la recherche d'emploi, de l'âge et du type d'emploi en lien avec leur formation, donnant ainsi les facteurs qui décrivent l'accès des jeunes demandeurs à l'emploi (question de recherche 2).

Ces résultats ainsi obtenus corroborent la littérature. En effet, le capital humain (vu ici en termes de spécialisation (technique ou non) /de type de formation (formel ou non) et non en termes de niveau d'étude) et l'âge influencent le risque des actifs d'être au chômage plutôt qu'en emploi (Lamia B., 2017). Aussi, la théorie du capital humain (Becker, 1964) se fondant sur les aspects de l'éducation formelle et informelle, permet d'affirmer le fait que le chômage touche différemment les individus par les différences individuelles d'accumulation de capital humain. Cette théorie montre bien que les individus ayant accumulé plus de capital humain et ayant suivi une formation formelle sont susceptibles de trouver plus vite un emploi que ceux ayant accumulé moins de capital humain et ayant suivi une formation non formelle.

Bien que la majorité des caractéristiques individuelles ait une influence significative sur le risque du chômage, d'autres par contre n'ont aucune influence significative au seuil de 5% selon les estimations du modèle. Il s'agit notamment du milieu de résidence, du sexe, du niveau d'instruction et de la situation matrimoniale. Ces résultats confirment certaines analyses et infirment d'autres.

En effet, le sexe semble ne pas avoir une relation avec la situation dans l'emploi, car l'équilibre des politiques liées au genre atteint un niveau où il n'existerait plus une différence significative entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Ce résultat confirme celui du test de l'hypothèse d'égalité des moyens pour les catégories de genre effectué par Svabova et Durica (2015).

A contrario, le niveau d'instruction qui ne semble pas avoir un lien avec la situation de l'emploi l'est dans les résultats de Svabova & Durica (2015) et Lamia (2017).

Tableau 2 : Résultats des estimations du modèle logistique

Regression logistique			Number of obs		3714	
			LR chi2(19)		517,82	
			Prob > chi2		0	
Log likelihood = -141 121,98			Pseudo R2		0,6603	
Jeune demandeur d'emploi						
Non Chômeur (base outcome)						
	Variables explicatives	RRR	Std, Err,	z	P>z	[Interv. de conf, à 95%]
Chômeur	Lien de parenté (Chef de Ménage)					
	Conjoint ou conjointe du chef	2,768	0,892	3,160	0,002	1,472 5,204
	Enfant du chef et/ou du conjoint	3,014	0,726	4,580	0,000	1,879 4,834
	Autres parentés du CM	2,924	0,938	3,340	0,001	1,559 5,485
	Autres parentés du conjoint(e)	9,098	5,269	3,810	0,000	2,924 28,310
	Sans lien de parenté	3,043	1,714	1,980	0,048	1,009 9,180
	Durée de chômage (Courte durée)					
	Longue durée	3,632	0,708	6,620	0,000	2,479 5,323
	Adéquation formation emploi					
	Dans un autre métier/branche	0,017	0,004	-18,190	0,000	0,011 0,027
	Spécialité (Enseignement général)					
	Technique d'industrie	0,419	0,168	-2,170	0,030	0,191 0,919
Technique de service	0,317	0,110	-3,330	0,001	0,161 0,624	

Regression logistique				Number of obs	3714
				LR chi2(19)	517,82
				Prob > chi2	0
				Pseudo R2	0,6603
Log likelihood = -141 121,98					
Jeune demandeur d'emploi					
Non Chômeur (base outcome)					
Variables explicatives	RRR	Std, Err,	z	P>z	[Interv. de conf, à 95%]
Autres	0,170	0,135	-2,230	0,026	0,036 0,808
Groupe d'âge ([15-25])					
[25-30[	0,814	0,186	-0,900	0,368	0,520 1,275
[30-35[	0,336	0,092	-3,980	0,000	0,197 0,575
Type de formation (Ens. Formel)					
Enseignement non formel	2,262	0,889	2,080	0,038	1,047 4,886
Apprentissage informel	1,924	0,782	1,610	0,107	0,867 4,268
Moyen de recherche (Relations personnelles)					
Directement auprès employeur	3,553	0,934	4,820	0,000	2,123 5,947
Petites annonces (radio, journaux, etc.)	12,368	6,228	4,990	0,000	4,610 33,182
Concours	1,002	0,492	0,000	0,997	0,383 2,621
Création de sa propre entreprise	0,483	0,130	-2,700	0,007	0,284 0,820
Autre	67,543	22,871	12,440	0,000	34,782 131,163
Constante	0,453	0,128	-2,800	0,005	0,261 0,788

Source : Estimations à partir des données de ERI-ESI 2017

4.3. Modèle de profilage et analyse des profils

Après l'estimation et l'interprétation des résultats de la régression logistique, il est important pour atteindre les objectifs de l'étude de construire un modèle statistique de profilage et d'analyser les profils des jeunes demandeurs d'emploi. Les techniques statistiques de profilage auxquelles nous faisons recours ici utilisent l'impact statistique de l'ensemble des variables potentiellement explicatives (caractéristiques individuelles et état du marché du travail) sur notre variable dépendante à travers la régression logistique. Ceci permet d'estimer le poids de chacune de ces variables explicatives dans la probabilité finale de demeurer au chômage ou non. On normalise ensuite ces résultats de manière à ce que, pour chaque caractéristique, on ait un indicateur variant entre 0 et 100 (méthode dite de scoring), puis on trace des fonctions de répartition des risques pour certains profils types pour ainsi déterminer des seuils pertinents de risque. Ce calibrage est utilisé pour calculer le risque pour chaque demandeur d'emploi de demeurer au chômage ou non en entrant ses propres caractéristiques individuelles et en tournant le modèle ainsi défini.

Le seuil de risque retenu ici est de 50%. Ainsi, pour un individu (i) de caractéristiques données, le modèle calcule un Score de Risque (SRi) qui est une moyenne arithmétique simple des risques associés à chaque variable potentiellement explicative (Cf. tableau 3) et le compare au seuil fixé qui est de 50%. Ainsi, pour un Score de Risque (SRi) calculé et inférieur à 50%, l'on dira que l'individu (i) court moins de risque d'être au chômage au vu de ses caractéristiques observées.

$SR_i = \frac{1}{J} \sum_{j=1}^J R_{ij}(I_{Xj}^i)$ où J est le nombre de variables explicatives, R_{ij} : les risques associés aux modalités de la j variable explicative et I_{Xj}^i : la fonction indicatrice associée à la variable X_j (question de recherche 3).

Tableau 3 : Risque associé aux variables potentiellement explicatives

j	Variables (Xj)	Modalités (I_{Xj}^i)	Sens du risque	Niveau du risque (Rij)
1	Lien de parenté	Chef de Ménage	-	5
		Autres liens	+	95
2	Durée de chômage	Courte	-	22
		Longue	+	78
3	Adéquation formation-emploi	Même	+	98
		Différent	-	2
4	Spécialité	Ens. Général	+	52
		Autres	-	48
5	Groupe d'âge	<30 ans	+	86
		30 ans et plus	-	14
6	Type de formation	Formel	-	23
		Non formel	+	77
7	Moyen de recherche d'emploi	Relation personnelle	-	1
		Autres	+	99

Source : INSEED-TOGO, ERI-ESI, 2017, nos estimations

De l'analyse des résultats du profilage statistique, il se dégage deux profils extrêmes face à la demande d'emploi :

Profil1 : Les jeunes demandeurs d'emploi « **Chef de leur ménage** », dont la durée de chômage est « **Courte** », recherchant des emplois « **Différents de leur formation** », ayant fait des « **Spécialités techniques** », âgés de « **Plus de 30 ans** », ayant suivi des « **Formations formelles** » et utilisant des « **Relations personnelles** » dans leur recherche d'emploi courent moins de risque (16,4%) d'être au chômage ;

Profil2 : Les jeunes demandeurs d'emploi de lien de parenté « **Autre que Chef de ménage** », dont la durée de chômage est « **Longue** », recherchant des emplois « **Dans leur domaine de formation** », ayant fait des « **Spécialités d'enseignement général** », âgés de « **Moins de 30 ans** », ayant suivi des « **Formations non formelles** » et utilisant d'« **Autres relations que personnelles** » dans leur recherche d'emploi courent plus de risque (83,6%) d'être au chômage (question de recherche 1).

5. Conclusion

Le chômage est dans la plupart du temps un fléau qui touche plus les jeunes et représente un phénomène fréquent qui fait peser un poids significatif sur l'économie et le fonctionnement de notre société. Il s'agit également d'un phénomène complexe dans la mesure où il exerce des conséquences sur des domaines variés tels que le fonctionnement social des individus qui en sont victimes et le niveau de la pauvreté. Même si les connaissances sont encore lacunaires en Afrique et qu'il faut de toute urgence intensifier les recherches, l'expérience faite jusqu'à présent a livré d'importants enseignements sur la problématique de l'emploi et ses conséquences négatives sur le développement durable.

Notre étude a eu l'intérêt de mesurer l'ampleur des caractéristiques individuelles et du marché du travail sur le risque des jeunes de demeurer au chômage et de proposer un modèle statistique de profilage. Elle en est parvenue à des résultats forts concluants. Globalement, au Togo, le chômage touche plus les plus jeunes demandeurs, à longue durée de chômage, qui recherchent des emplois dans leur domaine de formation, ayant fait des formations d'enseignement général et d'expérience dans le domaine non formel (avec un risque de 83,6%).

A la lumière de nos analyses économétriques, les résultats montrent que les demandeurs d'emploi issus des spécialités techniques (<0,42 fois) et ceux recherchant d'emplois mais pas forcément dans leur domaine de formation (0,02 fois) avec des recours aux relations personnelles, ont plus de chance d'accéder à l'emploi. La durée de chômage est aussi associée à une augmentation de risque de chômage. Plus longue est la durée de chômage, plus le risque de chômage est élevé (3,6 fois).

Le profilage des demandeurs d'emploi n'est donc pas un nouvel outil d'orientation ou de placement des demandeurs d'emploi même si très peu de littératures en Afrique ont contribué à l'accroissement des connaissances dans ce domaine. C'est à cette base de connaissance que cet article sur « Le profilage des jeunes demandeurs d'emploi au Togo » se propose de contribuer. Il faut espérer que cet outil développé ici encouragera et facilitera la collaboration et son utilisation permettra d'accompagner les demandeurs d'emploi et de prévenir le phénomène de chômage au Togo.

Compte tenu de la diversité des effets induits par le chômage et de son ampleur au Togo, nous ne pouvons qu'inciter les SPE, les pouvoirs publics et les différents partenaires engagés dans une réflexion autour du chômage et de l'emploi d'inclure les questions de profilage des demandeurs dans leurs problématiques. Au regard des résultats obtenus, certaines recommandations méritent une attention particulière.

L'un des résultats du modèle de profilage statistique a montré que plus le chômage dure (un an et plus), plus le risque est grand de sortir du chômage (78%). Ainsi, l'intensité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée doit être améliorée. Il sera alors recommandé aux pouvoirs publics, de mettre en place un mécanisme d'identification de l'accompagnement de ces jeunes et de ciblage des politiques actives vers ce groupe vulnérable. Il s'avère aussi indispensable de prévoir des mesures passives particulières en leur octroyant une allocation lorsqu'ils recherchent activement un emploi afin d'assurer au moins leur accès au logement et à la santé. Ceci les aiderait à être plus résilients à leur situation et à poursuivre la recherche d'emploi.

Les jeunes demandeurs d'emploi ayant suivi une formation « Non formelle » courent un risque élevé (77%) de demeurer au chômage selon les résultats d'analyse. De plus, ceux ayant des Spécialités d'enseignement général courent un risque de 52%. Ceci explique l'orientation des politiques actives déjà entamées par le gouvernement dans le système éducatif et dans les formations par la création des Instituts de Formation en Alternance pour le Développement (IFAD). Ainsi, le mécanisme de sélection des jeunes pour les formations dans ces instituts devrait se faire sur la base de l'outil de profilage des jeunes demandeurs d'emploi conçu dans le présent article.

Il a été révélé par le même modèle que les jeunes demandeurs d'emploi qui utilisent les relations personnelles ont un moindre risque de demeurer au chômage (1%) par rapport aux autres moyens de recherche d'emploi (y compris les concours). Ceci est une prévision alarmante qui expliquerait la primauté des relations personnelles sur les compétences au cours des recrutements. Cette affirmation nécessite une étude approfondie si les Autorités publiques s'engagent résolument à lutter contre la corruption.

Bibliographie

Debauche E. et Georges N., (2007b), "Construire un modèle de profilage des demandeurs d'emploi : défi statistique ou défi politique ?", Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 91, août.

Delautre E. et Georges N., (2007a), "De l'utilité d'un outil de profilage des demandeurs d'emploi : comparaison de trois expériences européennes", Observatoire de l'ANPE, n° 10, février.

Georges N., (2007), "Le profilage des demandeurs d'emploi : modèle américain versus modèle néerlandais", Travail et Emploi, n° 112, octobre-décembre.

Herbillon J.M. (2004), « Le profiling des demandeurs d'emploi aux Pays-Bas », Dares, Travail et Emploi, n° 99.

Konle-Seidl R., (2011), "Utilisation du profilage pour l'affectation des ressources, la planification des actions et la concordance (systèmes de profilage pour une insertion efficace dans le marché du travail) », Document de discussion de la Commission européenne, 24 avril 201.

- Stigler G. (1962)** Information in the Labor Market, *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, pp. 94-105.
- Lippman S. and McCall J. (1976)** Job Search in a Dynamic Economy, *Journal of Economic Theory*, vol.12, n° 3, pp. 365-390.
- Gautié J. et L'Horty Y. (2013)** Emploi et chômage, in *Croissance, emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales*. Paris, La Découverte, pp. 65-102.
- Becker G. S. (1964)** *Human Capital*, 2nd eds., New York, Columbia University Press.
- Kamanzi, P. C. (2006)**. Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada. Doctorat en administration et politique scolaires, Université Laval, Québec, Canada.
- Doeringer P. and Piore M. (1971)** *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co.
- Borges, C., Simard G., & Filion L. J. (2005a)**. Création d'entreprise – Examen de la documentation. Cahier de recherche 2005-02, *Chaire d'entrepreneuriat Rogers -J.-A.-Bombardier*, HEC Montréal.
- Borges C., Simard G., & Filion L. J. (2005b)**. Entreprendre au Québec, c'est capital! Résultats de recherches sur la création d'entreprises. Cahier de recherche 2005-03, *Chaire d'entrepreneuriat Rogers -J.-A.-Bombardier*, HEC Montréal.
- Cousineau D. and Chartier S. (2010)**. Outliers detection and treatment: a review. *International Journal of Psychological Research*, 3 (1), 58-67.
- Benarrosh Y. (2000)**, « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi*, no 81, pp. 9-26.
- Decreuse B. et Di Paola V. (2002)**, « L'employabilité des chômeurs de longue durée : mise en perspective des littératures théoriques et empiriques. », *Revue d'économie politique*, no 2, pp. 197-227.
- Fougère D. (2000)**, « La durée du chômage en France », in J.-P. Fitoussi, O. Passet, J. Freyssinet *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, rapport du Conseil d'analyse économique no 23, La Documentation française, Paris, pp. 239-259.
- Cortese L. & Meyers R. (2004)**. Discussion des variables pouvant intervenir dans le chômage de longue durée au Luxembourg. Working paper n° 1. Luxembourg: Université du Luxembourg.
- Bundesagentur für arbeit (2006)**, « Profiling based Counselling and Placement Programmes of Public Employment Services », Report on the European Profiling Seminar.
- Hammer B., Rosholm M. and Svarer M. (2004)**, « A Danish Profiling System », Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper n° 1418.
- Calmfors L. (1994)**, « Politiques actives du marché du travail et chômage – cadre d'analyse des aspects cruciaux de la conception des mesures », *Revue économique de l'OCDE*, 22: 8-51. [Google Scholar](#)
- Perrot A. (1992)**, *Les nouvelles théories du marché du travail*, La Découverte, Paris. [Google Scholar](#)
- Keynes J. M. (1936)**, *Théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie*, Payot, Paris. [Google Scholar](#)
- Baudry B. (1994)**, "Segmentation du marché du travail et segmentation du marché de la sous-traitance : une étude de la firme réseau", *Revue d'Économie Politique*, n° 104, p. 75-95.
- Petit H. (2002)**, *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*, Thèse de doctorat en Sciences Économiques, Université Paris I.
- Svabova L. and Durica M. (2015)**, Analysis and modeling of situation of long-term unemployed jobseekers in Slovak labor market, *Procedia Economics and Finance* N°26 446 – 453
- Sara E. et Koko K. (2014)**. «Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-Saharienne» Rapport du Bureau international du travail, Genève, Février.

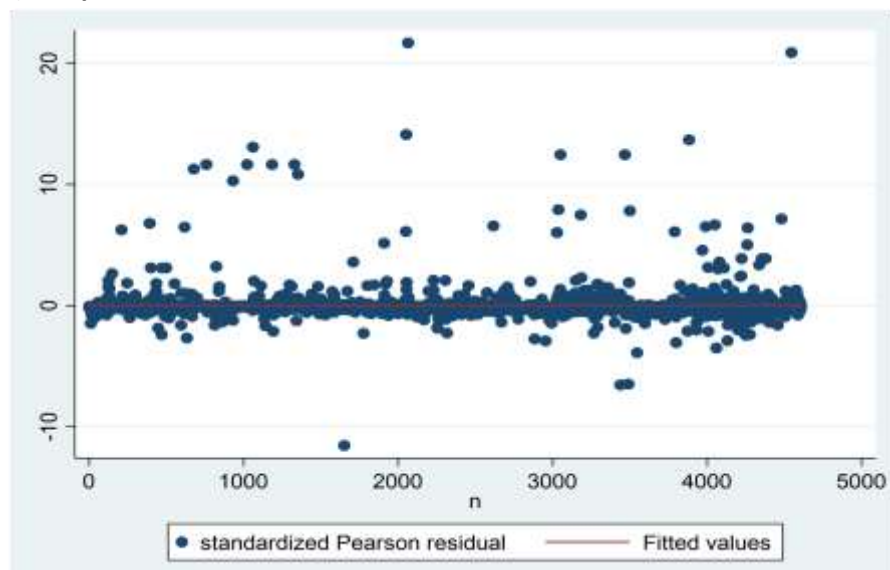
Annexe1: Résultats des tests économétriques et de la classification

Jeune demandeur d'emploi	chi2	df	P>chi2
Lien de parenté (Chef de Ménage)			
Conjoint ou conjointe du chef	9,995	1	0,002
Enfant du chef et/ou du conjoint	20,955	1	0,000
Autres parentés du CM	11,181	1	0,001
Autres parentés du conjoint(e)	14,536	1	0,000
Sans lien de parenté	3,901	1	0,048
Durée de chômage (Courte durée)			
Longue durée	43,768	1	0,000
Adéquation formation emploi			
Dans un autre métier/branche	331,035	1	0,000
Spécialité (Enseignement général)			
Technique d'industrie	4,706	1	0,030
Technique de service	11,058	1	0,001
Autres	4,966	1	0,026
Groupe d'âge ([15-25])			
[25-30[	0,810	1	0,368
[30-35[	15,828	1	0,000
Type de formation (Ens. Formel)			
Enseignement non formel	4,318	1	0,038
Apprentissage informel	2,592	1	0,107
Moyen de recherche (Relations personnelles)			
Directement auprès employeur	23,263	1	0,000
Petites annonces (radio, journaux, etc.)	24,948	1	0,000
Concours	0,000	1	0,997
Création de sa propre entreprise	7,265	1	0,007
Autre	154,786	1	0,000
Constante	7,866	1	0,005

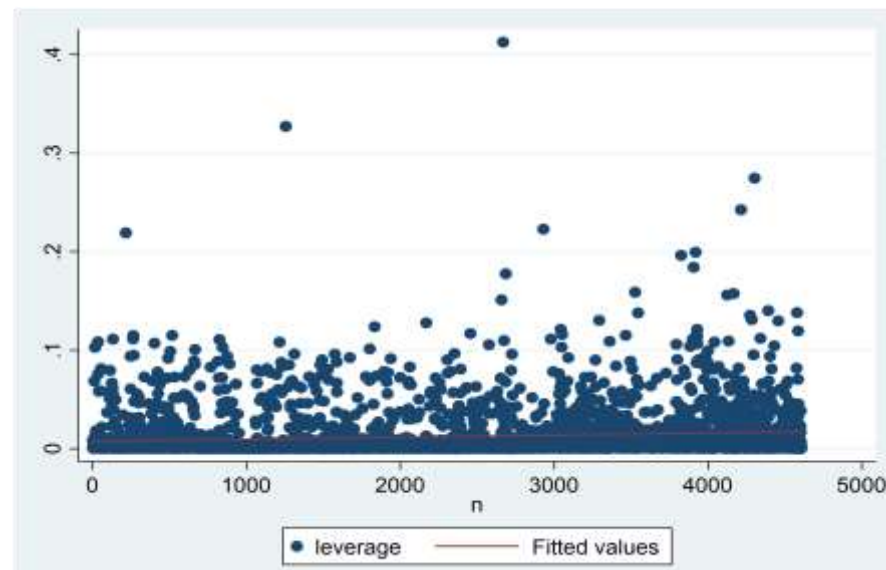
V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	Pourcentages GLOBAL	Modalités Caractéristiques	Des Variables	IDEN	Poids
							CLASSE 1 / 2	
100.48	0.000	100.00	90.12	37.19	'Reponse manquante'	SE3	aale_15	3956
89.44	0.000	100.00	78.81	32.52	C14=oui	SE2	AN_2	3120
61.37	0.000	90.06	59.28	27.17	C20=Permanent r	AP9A	AT_2	2606
51.14	0.000	52.76	100.00	78.22	'Reponse manquante'	SE9	_19	7504
34.15	0.000	89.41	23.24	10.73	C20=Permanent sa	AP9A	AT_3	1029
28.57	0.000	100.00	11.32	4.67	'Reponse manquante'	SE2	_14	448
19.48	0.000	43.00	99.87	95.86	'Reponse manquante'	SE5	_16	9196
18.52	0.000	99.50	5.05	2.10	C15=En travailla	SE3	AO_7	201
14.00	0.000	83.08	5.46	2.71	C20=Occasionnel	AP9A	AT_1	260
11.76	0.000	41.91	99.95	98.43	'Reponse manquante'	SE6A	_17	9442
4.01	0.000	41.37	99.97	99.74	'Reponse manquante'	SE6B	_18	9568
-27.63	0.000	0.00	0.00	7.19	C19=Immédiateme	SE9	AS_3	690
-38.80	0.000	0.00	0.00	13.47	C19=Plus d'un mo	SE9	AS_4	1292
-84.24	0.000	8.35	12.02	59.40	'Reponse manquante'	AP9A	_20	5696
*****	0.000	6.49	9.88	62.81	C14=non	SE2	AN_1	6025
*****	0.000	0.00	0.00	57.71	C15=Aucune activ	SE3	AO_1	5536
							CLASSE 2 / 2	
V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	Pourcentages GLOBAL	Modalités Caractéristiques	Des Variables	IDEN	Poids
							CLASSE 2 / 2	
109.85	0.000	100.00	98.26	57.71	C15=Aucune activ	SE3	AO_1	5536
100.48	0.000	93.51	100.00	62.81	C14=non	SE2	AN_1	6025
84.24	0.000	91.65	92.69	59.40	'Reponse manquante'	AP9A	_20	5696
38.80	0.000	100.00	22.93	13.47	C19=Plus d'un mo	SE9	AS_4	1292
27.63	0.000	100.00	12.25	7.19	C19=Immédiateme	SE9	AS_3	690
-4.01	0.000	58.63	99.57	99.74	'Reponse manquante'	SE6B	_18	9568
-11.76	0.000	58.09	97.36	98.43	'Reponse manquante'	SE6A	_17	9442
-14.00	0.000	16.92	0.78	2.71	C20=Occasionnel	AP9A	AT_1	260
-18.52	0.000	0.50	0.02	2.10	C15=En travailla	SE3	AO_7	201
-19.48	0.000	57.00	93.04	95.86	'Reponse manquante'	SE5	_16	9196
-28.57	0.000	0.00	0.00	4.67	'Reponse manquante'	SE2	_14	448
-34.15	0.000	10.59	1.93	10.73	C20=Permanent sa	AP9A	AT_3	1029
-51.14	0.000	47.24	62.92	78.22	'Reponse manquante'	SE9	_19	7504
-61.37	0.000	9.94	4.60	27.17	C20=Permanent r	AP9A	AT_2	2606
-89.44	0.000	0.00	0.00	32.52	C14=oui	SE2	AN_2	3120
*****	0.000	0.00	0.00	37.19	'Reponse manquante'	SE3	_15	3568

Annexe 2 : Graphiques illustrant l'analyse des données

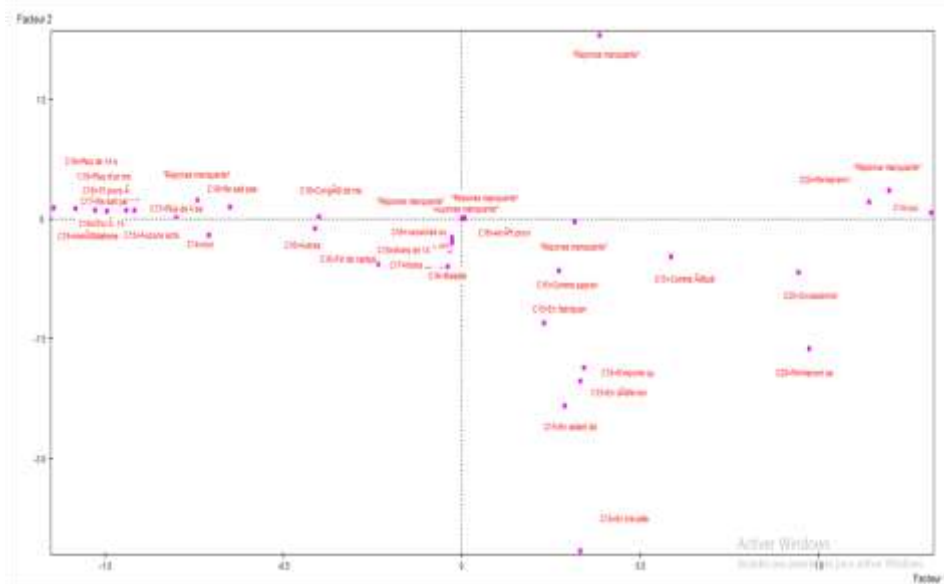
a) Représentation des résidus standardisée de Pearson



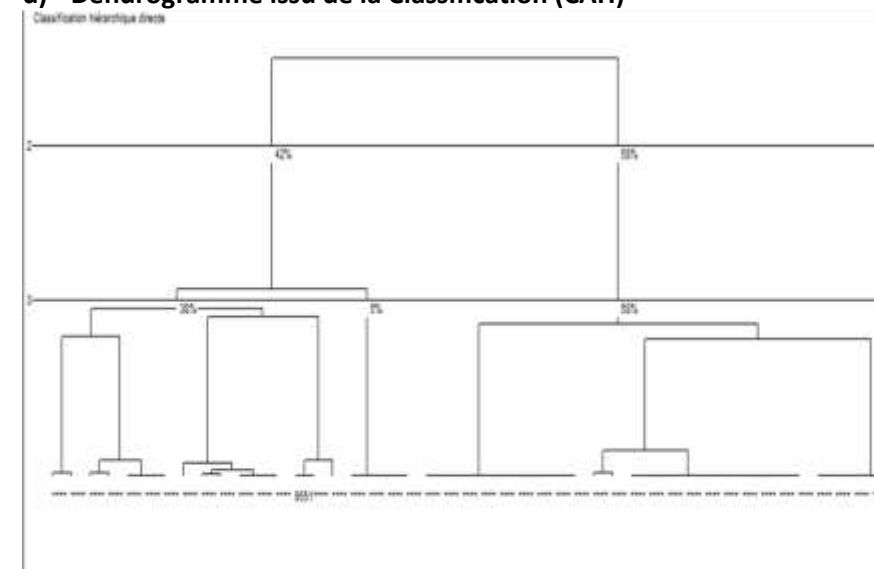
b) Représentation des High Leverage



c) Analyse des Correspondances Multiples (ACM)



d) Dendrogramme issu de la Classification (CAH)



Déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo

BOKO Komlan Modeste ^a, TETE Kossi Gbéblewou ^b

^a Consultant, E-mail : komlanmodesteboko@yahoo.fr

^b INSEED, E-mail : kossitete@yahoo.fr

Résumé : La mobilité professionnelle est devenue un enjeu majeur sur le marché du travail comme le chômage et le sous-emploi. Elle préoccupe aussi bien les unités économiques (ménages et organisations) que les pouvoirs publics, dans la mesure où ce phénomène affecte l'économie dans toute sa sphère (macro et micro). Il s'agit précisément de l'exposition des organisations au risque de départ et de l'insatisfaction de leurs salariés. L'objectif de ce papier est d'identifier les principaux facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo. Les données utilisées proviennent de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel réalisée entre 2017 et 2018 dans les huit (08) pays de l'UEMOA. Deux méthodes d'estimation ont été appliquées sur ces données pour identifier les principaux facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle. Les résultats obtenus par les deux modèles sont bien similaires et démontrent leur significativité. Ces résultats révèlent d'une part que les individus qui ne trouvent pas satisfaction de leur niveau de salaire, des perspectives de promotion et des conditions dans lesquelles ils exercent leurs emplois ont plus tendance à changer leur emploi, sans doute pour de meilleures conditions. D'autre part, les employés ayant un niveau d'études supérieur ont 2 fois plus de chance de changer d'emploi comparativement aux employés sans instruction. Ceux ayant un niveau secondaire et primaire ont respectivement 0,98 et 0,46 fois plus de chance de changer d'emploi. De plus, les individus exerçant leur activité depuis au moins 10 ans ont 0,72 fois moins de chance de changer d'emplois que ceux exerçant depuis moins de 1 an. Les employés ayant une ancienneté entre 1 et 5 ans quant à eux, ont 0,6 fois moins de chance de se livrer à une mobilité professionnelle. Au regard des principaux facteurs identifiés, il devient important que les pouvoirs publics intègrent dans leur stratégie nationale de migration professionnelle, l'amélioration des conditions d'une migration régulière, d'un cadre institutionnel de la migration professionnelle et de la protection des droits fondamentaux des actifs occupés concernés.

Mots clés : mobilité professionnelle, actifs occupés, mobilité externe, métier et profession, organisation.

Abstract : Job mobility has become a major issue in the labour market, as have unemployment and underemployment. It is of concern to both economic units (households and organisations) and public authorities as this phenomenon affects the economy in its entire sphere (macro and micro). It is precisely the exposure of organisations to the risk of employee departure and employee dissatisfaction. The target of this paper is to identify the main explanatory factors of occupational mobility of employed persons in Togo. The data used come from the integrated regional survey on employment and the informal sector conducted between 2017 and 2018 in the eight (08) WAEMU countries. Two estimation methods were applied to these data to identify the main explanatory factors of job mobility. The results obtained by the two models are very similar and demonstrate their significance. These results show that individuals who are dissatisfied with their salary level, promotion prospects and job conditions are more likely to change jobs, presumably for better conditions. On the other hand, employees with higher education are twice as likely to change jobs compared to employees with no education. Those with secondary and primary education are respectively 0.98 and 0.46 times more likely to change jobs. In addition, individuals with at least 10 years of service are 0.72 times less likely to change jobs than those with less than 1 year of service. Employees with between 1- and 5-years' service are 0.6 times less likely to engage in job mobility. In view of the main factors identified, it becomes important for the public authorities to integrate into their national labour migration strategy the improvement of the conditions for regular migration, an institutional framework for labour migration and the protection of the fundamental rights of the employed persons concerned.

Keywords: occupational mobility, employed persons, external mobility, occupation, organisation.

1. Introduction

La mobilité professionnelle est une notion multiple et complexe. Cette notion peut être définie comme un changement d'entreprise, d'établissement ou de service (Cadin et al., 2002) ou dans une perspective plus organisationnelle, comme une succession de postes (Galambaud, 1991 ; Vatteville, 2003).

L'une des hypothèses néoclassiques (modèle de marché) énumérées par Frank Knight (1921) qui assurent le bon fonctionnement des marchés de concurrence pure et parfaite (CPP) est la parfaite mobilité des facteurs de production. Aujourd'hui, cette hypothèse est bien observable sur le marché du travail et de manière récurrente. Certains auteurs l'ont bien remarqué en citant la mobilité professionnelle comme un phénomène assez courant et le considérant comme un aspect normal des carrières (Ahn et al., 2017 ; Carless & Arnup, 2011). En plus de cette hypothèse, il est important d'évoquer celle de la transparence de l'information qui entache les décisions des unités économiques, qu'elles soient collectives ou individuelles. Certains auteurs de l'économie de l'information voient en l'information, un facteur devant produire un changement de comportement ; elle est ce qui forme ou transforme la relation qui lie un système à son environnement (Mayère, 2005). Elle est de ce fait un moyen de réduire l'incertitude et par conséquent d'améliorer la rationalité des unités économiques comme un nobélien l'a su bien justifier par le biais de la rationalité limitée (Simon, 1958).

Ces considérations théoriques ont été développées afin d'assurer l'efficacité dans le fonctionnement des marchés, notamment le marché du travail et résoudre les problèmes liés à son dysfonctionnement comme le cas par exemple du chômage frictionnel. Les défis de la gestion des compétences en tant que facteur de détermination des trajectoires individuelles (Cadin et al., 2000) et ceux qui l'exposent les organisations au risque de départ de leurs employés munis d'expériences et de compétences sont encore discutés et d'actualité.

Sur le plan empirique, plusieurs travaux ont essayé d'aborder cette question de mobilité sous diverses formes suivant l'approche d'analyse, la spécificité du problème traité et les objectifs visés. La plupart de ces travaux traitent de la mobilité entre les emplois et les frontières organisationnelles (Rodrigues & Guest, 2010) et quelque fois de la mobilité entre différentes professions. Divers faits répertoriés dans différents régions et pays d'Afrique révèlent l'importance accordée à l'étude de la mobilité professionnelle.

Les résultats de l'enquête régionale intégrée pour l'emploi et le secteur informel relatifs à la mobilité dans l'emploi et dans l'activité montrent que dans l'espace UEMOA, 10,2% des personnes de 15 ans ou plus affirment avoir eu un emploi antérieur dont 11,3% pour les hommes et 9,2% pour les femmes (ERI-ESI, 2017). Selon le rapport du Togo de la même enquête, 15,8% des personnes âgées de 15 ans et plus ont eu à changer d'emploi dont plus de femmes (16,7%) que d'hommes (14,7%). Parmi ces actifs, on note plus de personnes ayant atteint le niveau du primaire (20%) et plus de résidant à Lomé (23,7%) et dans la région Maritime (22,7%). Pour l'ensemble des actifs concernés, le motif de la mobilité dans l'emploi est plus involontaire (56,9%) que volontaire (43,1%).

Plusieurs enjeux et défis qui, tant du côté de l'organisation que de celui du salarié, affectent la croissance et le développement du pays, sont à évoquer. Au sein de l'organisation, des choix de politique de mobilité sont élaborés afin de réduire les incertitudes, fidéliser les salariés et gérer les compétences. Du côté des salariés, le défi majeur du marché du travail est celui de trouver un travail décent et en adéquation avec leur formation (Jochen, et al., 2019). La question devient cruciale dans la mesure où sa résolution oriente les organisations à asseoir une bonne politique de développement et de gestion des compétences afin de transformer ces enjeux négatifs en des enjeux positifs en se basant sur une approche par le capital humain. Ceci aura pour effet l'amélioration de la performance de l'organisation. Outre cette approche liée aux initiatives organisationnelles, la réponse à cette problématique peut servir de boussole aux services publics agissant dans l'intérêt de tous, de mieux

choisir les actions urgentes et prioritaires à mettre en œuvre par le biais de leur stratégie de mobilité professionnelle.

Le contexte précédemment décrit suscite des interrogations dont la principale est celle de savoir quelles sont les caractéristiques qui déterminent la mobilité professionnelle des actifs occupés dans les organisations au Togo ; (i) les facteurs liés à l'organisation et à sa politique de mobilité ne sont-ils pas déterminants dans la mobilité professionnelle externe des actifs occupés ? (ii) les caractéristiques des actifs occupés ne constituent-elles pas des facteurs qui expliquent cette mobilité ? L'objectif général de ce papier est d'analyser les déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo. Plus spécifiquement, il s'agit de : (i) rechercher et analyser les éléments liés aux organisations qui expliquent la mobilité professionnelle externe des actifs occupés ; (ii) mettre en évidence les déterminants individuels de la mobilité professionnelle des actifs occupés sur le marché du travail au Togo. Au regard des interrogations susévoquées, certaines hypothèses semblent apporter des réponses :

Au niveau micro, d'une part, la politique de gestion des actifs humains mise en œuvre par l'organisation affecte positivement ou négativement selon le cas la mobilité professionnelle. Spécifiquement, il s'agit de montrer qu'(i) il existe une relation négative entre l'accroissement de salaire et la mobilité externe, (ii) la formation professionnelle, qui constitue un moyen efficace d'engager et d'impliquer davantage les salariés pour rester fidèle à l'organisation, diminue les départs à l'extérieur des frontières de l'entreprise. D'autre part, la décision de mobilité obéit également à des caractéristiques socioprofessionnelles liées aux individus et à la recherche d'une meilleure satisfaction. Il s'agit en effet de tester que : (iii) la mobilité professionnelle externe augmente avec le niveau d'instruction des actifs occupés, (iv) il existe une relation positive entre l'expérience professionnelle accumulée et la mobilité professionnelle d'un individu.

La suite de l'article sera articulée autour de trois sections : après la présentation du contexte et la justification suivra la section première qui expose les fondements théoriques inhérents à la problématique de la recherche, les travaux empiriques effectués sur la question de la mobilité et ses déterminants puis élucider les concepts clés. Quelques faits marquants seront aussi mentionnés dans cette section. La deuxième section décrit la méthodologie de résolution des interrogations soulevées et la troisième présente et discute les résultats obtenus à l'issue des différentes méthodes.

2. Revue sur les concepts et les déterminants de la mobilité professionnelle

2.1. Cadre conceptuel

Le développement du présent papier fait recours à plusieurs concepts qui méritent d'être élucidés afin d'orienter le lecteur. Il s'agit des notions de : profession, métier, emploi, population active occupée, organisation, entreprise et de mobilité professionnelle.

Un **emploi** se définit comme un ensemble de postes de travail semblables, très proches par leurs finalités et leurs activités communes. Par conséquent, un emploi regroupe des postes qui exigent des compétences similaires.

Le **métier**, quant à lui, représente un champ d'activités et de compétences commun à plusieurs postes, indépendamment des structures et sans référence à un statut et dans lequel l'interchangeabilité des agents est rapide. (Pastor, 1995).

La notion de **profession** est définie dans la CITP-08 comme un "ensemble d'emplois dont les tâches et les fonctions principales sont caractérisées par un degré élevé de similitude". Ainsi, le terme de « profession » (à dominante intellectuelle) pourrait être utilisé comme un cas particulier de métier (à

dominante manuelle) particulièrement structuré. C'est alors qu'Olivier Couard (2003) considère une profession comme « un métier socialement organisé et reconnu ».

La population active occupée regroupe toutes les personnes engagées dans la production de biens et de services, ne serait-ce que durant une heure, au cours d'une brève période de référence spécifiée, et toutes celles qui occupent normalement un emploi mais qui en sont absentes. Elle regroupe les salariés, les travailleurs indépendants (patron, propre compte) ou les aides familiales.

La mobilité professionnelle est l'un des concepts les plus importants de cet article. Elle peut être définie comme un changement d'entreprise ou un changement d'affectation, d'emploi, de poste dans la même structure. On distingue deux grands types de mobilités dans une approche organisationnelle : La mobilité interne (mobilité intra-organisationnelle) qui s'oppose à la mobilité externe (mobilité inter-organisationnelle). La mobilité interne est l'ensemble des changements liés à l'emploi qui ont lieu à l'intérieur de l'entreprise. A l'inverse, dans le cas de la mobilité externe, les changements d'emploi s'effectuent en dehors de l'entreprise.

Selon H. TRUCHY (1970), une **entreprise** est « toute organisation dont l'objet est de pourvoir à la production, à l'échange ou à la circulation des biens ou des services... ». C'est l'unité économique dans laquelle sont groupés et coordonnés les facteurs humains et matériels de l'activité économique.

Peter DRUKER disait que « **l'organisation** n'est pas une fin en soi, mais un moyen de réaliser le bon fonctionnement de l'entreprise et d'obtenir le résultat qu'elle se propose ». En conclusion, toute entreprise est une organisation mais l'inverse n'est toujours pas vrai.

2.2. Cadre théorique et empirique

Sur le plan théorique et empirique, plusieurs travaux ont tenté d'élaborer des modèles de mobilité des salariés. Malgré leur diversité, ces approches présentent un point commun, dans la mesure où elles tentent de définir le concept de mobilité, de décrire son processus et d'identifier les déterminants d'un tel événement. La plupart des modèles de mobilité professionnelle des actifs trouvent leurs fondements dans le modèle de décision de March et Simon (1958) qui stipule que le départ des employés dans une organisation est principalement dû au manque d'incitations offertes en son sein. Ce concept renvoie ainsi à l'égalité entre les contributions des employés et les revenus basés sur leurs efforts afin que ces derniers ressentent la motivation nécessaire pour rester dans leurs emplois actuels. Un bon nombre de travaux empiriques ont permis de regrouper les déterminants de la mobilité professionnelle en trois (03) grandes catégories, notamment les déterminants organisationnels, les déterminants sectoriels et les déterminants individuels.

❖ Plan organisationnel

En ce qui concerne les facteurs organisationnels, plusieurs auteurs ont montré que plus la taille de l'organisation est grande, plus les incitations qu'elle offre en termes d'évolution de carrière et d'opportunités, sont nombreuses. C'est le cas par exemple de Gravette (1986) qui postule que la taille influence la situation du travailleur sur le marché du travail. Les choix stratégiques de l'organisation sont également mis en avant par d'autres auteurs qui ont tenté d'expliquer la mobilité professionnelle.

A travers une revue de la littérature sur la performance organisationnelle remontant aux années 1974, Campbell (1977), identifie 30 critères de mesure incitative. Néanmoins, ces critères varient selon la nature de l'impact réalisé (Jalette, 1998). Parmi ces critères, l'on peut citer ceux qui portent sur l'efficacité économique de l'organisation comme la productivité, la croissance et le profit et ceux qui se rattachent aux besoins des salariés comme la satisfaction, le moral et la motivation. La performance organisationnelle joue donc un rôle très important dans la mobilité des actifs occupés.

Selon la théorie des coûts de transaction de Williamson (1979), si un poste se libère au sein de l'organisation et que celle-ci décide de ne plus avoir recours au marché du travail pour recruter son personnel en raison des coûts qu'elle pourrait encourir, une chaîne de promotion se constituera en son sein et le poste sera rapidement occupé. Cependant, si l'organisation décide de faire confiance au marché du travail pour embaucher son salarié, elle lancera un appel d'offre pour occuper ce poste vacant. Cet appel d'offre intéressera aussi bien les premiers demandeurs d'emploi, que les salariés déjà en place et sera par conséquent à l'origine d'une chaîne de mobilité au sein de l'économie.

❖ Plan sectoriel

Sur le plan sectoriel, la théorie de March et Simon (1958) stipule que l'individu ne prend la décision de mobilité qu'après avoir identifié une nouvelle opportunité qui lui est offerte et qui lui convient mieux en termes de rémunération et de perspectives de carrière. Les auteurs Haveman et Cohen (1994) vont dans le même sens en suggérant que la création des organisations (par des fusions ou restructuration) et leur fermeture sont une source importante de changement d'emploi au sein d'un secteur. D'autres caractéristiques sectorielles telles que la taille du secteur, la spécialité dominante dans la branche, le type de technologie utilisée, les barrières à l'entrée ou à la sortie sont mises en exergue par d'autres auteurs.

Selon Jovanovic (1979), les travailleurs et les entreprises sont hétérogènes. Ensemble, ils recherchent une meilleure adéquation sur le marché du travail. Cependant, une mauvaise adéquation entre l'employé et le poste occupé peut résulter d'une information imparfaite et engendrer, par conséquent, sa mobilité. Enfin, la théorie de la dualité du marché du travail représente une référence dans le domaine de la recherche sur la mobilité professionnelle. Elle suppose la coexistence de deux sortes de marchés au sein de l'économie : un marché primaire pour les emplois qualifiés et un marché secondaire pour les emplois jugés « précaires ». Dans chaque marché, les firmes et les individus se comportent différemment selon les caractéristiques des emplois disponibles. Le marché secondaire est le plus affecté par les discriminations pratiquées par les firmes sur certaines catégories de la population (les noirs, les femmes, et d'autres minorités, les jeunes et les travailleurs âgés) qui se trouvent exclues de ce marché (Nackenoff, 1983). Il en résulte que les travailleurs y développent des modèles d'instabilité relativement supérieurs à ceux du marché primaire.

Par ailleurs, les travaux de White (1971) et Sorensen (1977) relatifs à la théorie de la chaîne d'offre d'emploi appréhendent le marché du travail comme un système de mobilité interconnecté et composé de nombreuses chaînes d'offre d'emploi. L'offre d'emploi résulterait soit de la création d'un nouveau poste de travail, soit du départ d'un individu de son poste. La chaîne prend fin lorsque le poste est occupé, détruit ou absorbé par une autre fonction interne. Cependant, les recherches développées sur la chaîne d'offre d'emploi présentent des lacunes concernant le type de mobilité engendrée (Archambeau, 2002). Ce constat a amené Stewman et Konda (1983) et Stewman (1986) à décomposer la chaîne d'offre d'emploi en une série de promotions, dégradations, permutations, etc...

❖ Plan individuel

Comme caractéristiques individuelles, le capital humain est perçu comme l'un des facteurs les plus importants impactant la mobilité professionnelle grâce à la théorie du capital humain de Becker (1962). Cette théorie considère la mobilité comme un événement dont la réalisation dépend de l'évaluation des gains nets tirés de l'emploi actuellement occupé par rapport aux gains futurs estimés du nouvel emploi. Ainsi, le capital humain est appréhendé comme une ressource individuelle et un facteur de différenciation influençant le nombre d'opportunités rencontrées par l'individu sur le marché du travail. Cette théorie présente, cependant, une contradiction (Archambeau, 2002), dans la mesure où les employés ayant un niveau élevé d'aptitudes et de capacités tendent vers la spécialisation et cherchent à s'investir davantage dans leur travail que les employés ayant peu de capital humain.

En s'intéressant à l'étude du processus de mobilité, Stigler (1961) considère que l'individu préfère entrer en chômage volontaire pour investir ses ressources à la recherche d'un autre emploi lui permettant de s'offrir un salaire supérieur au « salaire de réserve ». Par ailleurs, le niveau de formation joue un rôle important dans la productivité, ce qui affecte la décision de mobilité et la période de recherche d'emploi. Notons que cette théorie pose l'hypothèse d'un manque d'informations concernant les emplois disponibles et la flexibilité des salaires sur le marché du travail (Archambeau, 2002). On peut aussi évoquer d'autres caractéristiques individuelles telles que le genre, l'âge, l'appartenance ethnique, le statut social, l'hétérogénéité du capital social de l'individu, l'expérience professionnelle accumulée... qui influencent la mobilité professionnelle d'un individu.

Frédéric LAINÉ (2003), à travers son article intitulé «mobilité professionnelle à travers les âges» s'est intéressé à la mobilité professionnelle des salariés âgés du secteur privé à trois ans d'intervalle, entre 1996 et 1999. Dans un premier temps, l'auteur affiche clairement son désaccord sur le fait de considérer habituellement la barre des 50 ans comme seuil utilisé dans les études actuelles sur les travailleurs âgés. Pour lui, il s'avère nécessaire de donner des informations sur toutes les tranches d'âge des salariés avant de livrer des éléments d'analyse sur le caractère homogène ou au contraire hétérogène de la mobilité professionnelle, afin de mieux cerner la spécificité des salariés au-delà de 50 ans. À partir de l'exploitation des Déclarations Annuelles de Données Sociales, les résultats de son étude opposent modèle de gestion flexible des travailleurs âgés aux modèles de stabilité plus forte dans l'emploi ou des modèles de promotion mais avec retrait précoce de l'activité. Il est arrivé à la conclusion que la mobilité des salariés d'une entreprise à l'autre baisse de façon continue avec l'âge.

De l'analyse de la littérature, il ressort que les déterminants du départ des salariés sont d'ordres individuels, organisationnels et sectoriels. Cependant, d'autres facteurs participent à la génération de ce processus dont la performance individuelle. On distingue, en outre, le rôle de l'implication organisationnelle résultant de l'interaction entre ces trois composantes.

2.3. Quelques faits stylisés

Il existe au niveau africain une forte volonté de mieux intégrer la migration et la politique de développement afin de prendre en compte les causes profondes des migrations, dans la lignée du Sommet UE-Afrique de La Valette de novembre 2015. Le nombre de travailleurs migrants de l'Afrique de l'Ouest en 2018 est de 2,202 millions de migrants internationaux dont 64,93 % sont des hommes et 35,07 % des femmes (CEDEAO, 2018). Les résultats du rapport montrent que dans l'espace CEDEAO, la Côte d'Ivoire est le principal pays d'accueil des travailleurs migrants sans niveau, de niveau primaire et secondaire. Cependant, la proportion de travailleurs migrants de niveau supérieur serait plus élevée en Guinée-Bissau (35,0 % d'hommes et 34,9 % de femmes) pour le niveau supérieur et en Côte d'Ivoire quel que soit le sexe avec 37,7 % de niveau primaire, 37,7 % de niveau secondaire puis 54,8 % des sans niveau d'éducation.

Le Togo est à la fois un pays de départ, de transit et de destination. Le diagnostic établi dans le cadre de l'élaboration de la stratégie nationale de migration professionnelle (2018-2022) révèle que les principales destinations des Togolais sont les pays de la sous-région, l'Europe, les Etats Unis et les pays du Golfe. En 2010, les émigrés togolais étaient évalués à près de 2 000 000 de personnes selon les autorités du ministère chargé des affaires étrangères, soit environ 25% de la population togolaise. Le rapport 2010 de la Banque mondiale sur la migration estime le nombre des émigrés togolais, dont la plupart sont des travailleurs, particulièrement au Ghana à 415 049, au Nigéria à 115 791, en Côte d'Ivoire à 56 527, au Bénin à 51 302, au Burkina Faso à 23993 et au Niger à 15 001.

En outre, les Togolais émigrés en France sont évalués à environ 18 500 personnes. Dans les autres pays de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), le nombre de résidents togolais est estimé, en 2012, à 10 594 en Allemagne, 2 000 aux Pays-Bas, 1 000 en Italie, 2 169 en Belgique, 1 838 en Suisse et 600 en Angleterre. La migration togolaise dans ces pays est

relativement qualifiée. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs : l'exode important des élites culturelles et économiques durant les périodes de troubles sociaux et politiques, le chômage des jeunes diplômés et la recherche d'une meilleure vie.

3. Données et Méthodologie

Nous exposons dans cette section le champ de l'étude, les sources de données, la méthodologie retenue ainsi que la description des variables clefs utilisées dans le cadre cette étude. La méthodologie retenue porte sur deux volets, à savoir une analyse descriptive et une analyse explicative qui permet d'identifier les déterminants de la mobilité professionnelle. Il s'agit ici d'exposer principalement le modèle économétrique permettant de déterminer les facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des actifs occupés résidant au Togo, à savoir les salariés, les entrepreneurs individuels ainsi que les stagiaires rémunérés et les aides familiales.

3.1. Source des données et description des variables utilisées

❖ Source des données et échantillonnage

Les données exploitées pour l'élaboration de cet article proviennent de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI), une opération statistique d'envergure nationale réalisée d'août à octobre 2017 au Togo par l'Institut National de Statistique et des Études Économiques et Démographiques (INSEED). Cette enquête a été réalisée dans les huit (08) pays membres de l'UEMOA avec l'appui technique de l'Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne (AFRISTAT) et l'appui financier de la commission de l'UEMOA dans le cadre du Programme Statistique Régional (PSR) 2015-2020. L'opération couvre deux (2) volets avec quatre (4) questionnaires selon les objectifs de l'étude : le premier volet concerne la collecte des données sur les caractéristiques socio démographiques et sur l'emploi de la population et le second volet est relatif à la collecte des données auprès des unités de production informelles non agricoles identifiées lors du premier volet.

L'échantillon de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel est un échantillon aréolaire stratifié et tiré à deux degrés. L'unité primaire est la grappe. Cette grappe est constituée des zones de dénombrement (ZD) définies lors des travaux cartographiques censitaires réalisés dans le cadre du quatrième Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 4) de 2010 et redimensionnées lors des opérations cartographiques d'ERI-ESI.

Pour le cas du Togo, six (06) domaines d'étude ont été définis pour l'ERI-ESI (chaque région constituant un domaine d'étude en plus du Grand Lomé (Lomé Commune et Golfe urbain comme le sixième domaine d'étude). Ces six domaines d'étude ont été subdivisés en douze (12) strates définies par milieu de résidence dans chaque région, Lomé-Commune et Golfe urbain. Cinquante (50) Zones de dénombrement (ZD) ont été visitées à l'intérieur de chaque strate. À l'intérieur de chaque ZD, 12 ménages ont fait l'objet de la collecte. Au total, un échantillon de 7200 ménages a été retenu pour l'ERI-ESI, répartie en 1200 ménages par région et 600 ménages par strate.

❖ Description des variables utilisées

La littérature développée dans la section précédente nous permet de retenir un certain nombre de variables dans le cadre de cette étude. Principalement, la variable d'intérêt de l'étude est la « **mobilité professionnelle des actifs occupés** ». Elle a été renseignée au cours de l'ERI-ESI à travers la question « Quels sont vos projets d'emploi pour l'avenir ? » qui traduit la volonté du travailleur à changer ou non d'emploi et/ou d'entreprise. Rappelons que cette étude s'intéresse uniquement à la mobilité externe des travailleurs. Ce choix se justifie par le fait que les données collectées au cours de l'enquête ne renseignent pas suffisamment sur les informations nécessaires à l'étude de la mobilité professionnelle interne. Nous entendons par mobilité professionnelle externe, les individus qui ont

exprimé un départ volontaire vers une autre entreprise et ceux désirant ne pas changer d'entreprise. Cette variable est expliquée par d'autres variables d'ordre sociodémographiques et professionnelles.

Les variables explicatives peuvent être regroupées en trois (03) catégories, à savoir les caractéristiques sociodémographiques des individus, les caractéristiques des entreprises dans lesquelles ces individus ont exercé leurs emplois et les conditions dans lesquelles ils travaillaient. Ainsi, par catégorie, les variables suivantes ont été retenues :

- **Caractéristiques sociodémographiques des individus** : le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction et la catégorie socioprofessionnelle de l'individu, la localisation ou le milieu de résidence
- **Caractéristiques des entreprises** : le caractère de l'emploi, la taille du personnel et éventuellement le secteur d'activité de l'entreprise
- **Conditions de travail** : la charge de travail (durée de travail par semaine), l'ancienneté de l'individu dans le travail, la satisfaction de l'individu au vue de son niveau de salaire, des avantages sociaux et de ses conditions de travail

3.2. Méthodes d'analyse des déterminants de la mobilité professionnelle

Les types d'analyses retenus dépendent des objectifs de l'étude et de la nature des variables dont nous disposons. Ainsi, dans le cadre de notre étude, nous aurons recours aux méthodes descriptive et explicative.

❖ **Méthode descriptive des déterminants de la mobilité professionnelle**

Dans cette étude, nous nous pencherons sur les méthodes d'analyse univariée et bivariée comme analyse descriptive. L'analyse univariée désigne l'étude statistique des modalités d'une seule variable, ou de plusieurs variables considérées indépendamment, dans le but de décrire notre base de données. Nous ferons appel aux tableaux de fréquences, aux statistiques sommaires (position, dispersion) et aux graphiques statistiques afin de présenter l'état de nos principales variables d'étude. L'analyse bivariée, quant à elle, désigne l'étude statistique des relations pouvant exister entre deux variables en utilisant des tris croisés. Elle sera utilisée pour étudier les liaisons pouvant exister entre les différentes variables à notre disposition. La plupart des variables étant qualitatives, nous nous focaliserons sur le test d'indépendance du Khi-deux afin de mettre en lumière ces relations et sur le V de Cramer, pour mesurer le degré de la liaison éventuelle mise en évidence. Cette analyse bivariée est nécessaire, car elle servira à mieux comprendre les résultats issus de l'analyse multivariée. Les seuils de significativité retenus pour cette étude sont 1%, 5% et 10%.

❖ **Méthode explicative des déterminants de la mobilité professionnelle**

Faisant partie de l'analyse multivariée, la méthode explicative fait appel à des méthodes statistiques plus élaborées que l'analyse descriptive. Pour cette étude, nous utilisons ce type d'analyse en vue d'identifier les éventuels liens pouvant exister entre les différentes variables retenues pour l'étude et notre variable d'intérêt.

Choix du modèle

La recherche des déterminants de la mobilité professionnelle se fera à l'aide du modèle Logistique. Ce modèle est adapté aux variables dépendantes aux avantages multiples. Cependant, son utilisation est conditionnée par une hypothèse de normalité des erreurs, où au cas échéant, l'on privilégie le modèle Probit. Toutefois, nous présenterons les résultats de ces deux types de modélisation dans cette étude à des fins d'analyse comparative. La variable dépendante prend la valeur 1 si l'enquêté a exercé un autre emploi antérieurement et 0 sinon. La valeur 1 signifie que l'individu a changé d'emploi autrefois et donc est concerné par la mobilité professionnelle.

Présentation du modèle

Soit un échantillon de N individus représentant les actifs occupés résidents au Togo et X un vecteur de variables caractérisant les individus et leurs emplois. Soit Y la variable dichotomique associée à la mobilité professionnelle. Le modèle à estimer est le suivant :

Pour un individu i :

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu a exercé un autre emploi antérieurement} \\ & \text{et} \\ 0 & \text{Sinon} \end{cases},$$

Et

$$E(Y_i) = \text{Prob}(Y_i = 1)$$

Où

$Y_i = X_i\beta + \varepsilon_i$, Avec X_i représentant l'ensemble des variables explicatives de la mobilité professionnelle et ε_i , le terme aléatoire liée à la spécification du modèle.

L'objectif de ce modèle dichotomique est alors d'expliquer la probabilité de survenance de la mobilité professionnelle en fonction d'un certain nombre de caractéristiques observées sur les individus de l'échantillon. Trois instruments sont souvent utilisés dans l'interprétation des résultats d'une régression logistique. Il s'agit du signe des paramètres estimés, les odds ratios ainsi que les effets marginaux.

4. Résultats et discussions

Dans cette section, nous présentons les résultats issus de l'analyse des déterminants de la mobilité professionnelle. Nous effectuons dans un premier temps une analyse descriptive des données, tout en mettant en exergue les liens statistiques entre la variable d'intérêt « mobilité professionnelle » et ses éventuels facteurs explicatifs. En second lieu, nous interprétons et discutons des résultats du modèle logistique estimé pour identifier les déterminants de la mobilité des actifs.

4.1. Analyse descriptive des déterminants de la mobilité professionnelle

❖ Mobilité professionnelle et caractéristiques sociodémographiques

Les résultats présentés dans le tableau ci-après portent sur le niveau de la mobilité des actifs dans différents groupes sociodémographiques. Dans l'ensemble, les travailleurs retenus dans le cadre de l'étude n'ont pas l'intention d'être mobiles sur le plan professionnel dans l'avenir. En effet, seulement 7,7% des actifs retenus pour l'étude désirent obtenir un nouvel emploi dans une autre entreprise alors que 92,3% d'entre eux préfèrent garder l'emploi exercé au moment de l'enquête.

Le phénomène de la mobilité professionnelle est beaucoup plus présent en milieu urbain (10,5%) qu'en milieu rural (5,7%). Les hommes (8,5%) prévoient le plus de quitter leur emploi que les femmes (7,0%). Une analyse suivant l'âge montre que la proportion des individus qui désirent changer d'emploi diminue avec la classe d'âge ; cette proportion décroît de 10,9% chez les jeunes de 15 à 34 ans à 6,0% chez les personnes âgées de 35 à 54 ans et à 3,9% chez et les personnes âgées de 55 ans et plus.

Par contre, l'intention d'un changement volontaire de son emploi s'accroît avec le niveau d'instruction des employés, avec une proportion de 4,4% chez les individus n'ayant aucun niveau, 6,2%, 11,3% et 14,2% respectivement chez ceux ayant atteint un niveau primaire, secondaire et supérieur.

En ce qui concerne la situation matrimoniale, les célibataires (15,4%) et les divorcés (14,2%) envisagent d'obtenir un nouvel emploi plus que les mariés monogames (6,9%) et polygames (4,2%) et les veufs (6,2%). Par rapport à la catégorie socioprofessionnelle, on note que les manœuvres (34,5%), les apprentis (18,6%) et les ouvriers semi-qualifiés (19,6%) et qualifiés (11,0%) ont tendance à changer d'emploi plus que les cadres moyens (2,6%) et les cadres supérieurs (4,6%).

Tableau 1 : Mobilité professionnelle et caractéristiques sociodémographiques

Caractéristiques sociodémographiques	Mobilité professionnelle		
	Garder l'emploi exercé	Obtenir un nouvel emploi	Total
Milieu			
Urbain	89,5	10,5	100
Rural	94,3	5,7	100
Sexe			
Masculin	91,5	8,5	100
Féminin	93	7	100
Age			
15 - 34 ans	89,1	10,9	100
35 - 54 ans	94,1	6	100
55 ans et plus	96,1	3,9	100
Niveau d'instruction			
Aucun	95,6	4,4	100
Primaire	93,8	6,2	100
Secondaire	88,8	11,3	100
Supérieur	85,8	14,2	100
Situation matrimoniale			
Célibataire	84,6	15,4	100
Marié(e) monogame	93,1	6,9	100
Marié(e) polygame	95,8	4,2	100
Divorcé (e)	85,8	14,2	100
Veuf (veuve)	93,4	6,6	100
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	97,4	2,6	100
Cadre moyen, agent de maîtrise	95,4	4,6	100
Employé/ouvrier qualifié	89	11	100
Employé/ouvrier semi qualifié	80,6	19,4	100
Manceuvre	65,5	34,5	100
Apprenti ou stagiaire payé	92,7	7,3	100
Employeur	94,6	5,4	100
Travailleur pour compte propre	94,9	5,2	100
Aide familial/apprenti	81,4	18,6	100
Ensemble	92,3	7,7	100

Source : INSEED-TOGO, ERI-ESI, 2017

❖ Liens statistiques entre les variables de l'étude

Nous présentons dans cette sous-section les liens statistiques entre les variables de l'étude, mesurées par des coefficients de corrélation. La corrélation entre deux variables traduit la liaison linéaire qui existe entre elles. La matrice de corrélation présentée dans le tableau ci-après illustre les différentes liaisons entre les variables retenues dans cette étude, avec un seuil de 5%.

Tableau 2 : Matrice de corrélation

	Mob_prof	Sexe	Sit_mat	Age	Nivinst	Anciente	Exprofq	Promo	Ok_avtges	Ok_perspec	Ok_condtr	Nbre_empl
Mob_prof	1											
Sexe	-0,0295*	1										
Sit_mat	-0,0717*	0,2413*	1									
Age	-0,0885*	-0,0522*	0,3246*	1								
Nivinst	0,1390*	-0,3048*	-0,2510*	-0,1713*	1							
Anciente	-0,1411*	-0,1156*	0,2096*	0,4019*	-0,2207*	1						
Exprofq	-0,1226*	-0,1254*	0,2440*	0,5648*	-0,2501*	0,7014*	1					
Promo	-0,0882*	0,1664*	0,1315*	0,0247	-0,3475*	0,0591*	0,0623*	1				
Ok_avtges	-0,0665*	0,0661*	0,0486*	0,0413*	-0,1499*	0,0214	0,0348*	0,3752*	1			
Ok_perspec	0,0500*	0,1166*	0,0632*	0,0095	-0,1706*	0,0331*	0,0469*	0,2640*	0,2061*	1		
Ok_condtr	0,0295*	0,0186	0,0467*	0,0513*	-0,0965*	0,0732*	0,0885*	0,1162*	0,2690*	0,2769*	1	
Nbre_empl	0,1333*	-0,2240*	-0,1053*	-0,0531*	0,1956*	-0,0465*	-0,0136	-0,6135*	-0,2552*	-0,1485*	-0,1171*	1

Source : INSEED-TOGO, ERI-ESI, 2017

D'une part, on remarque que la mobilité professionnelle est significativement corrélée aux variables identifiées éventuellement comme explicatives. Elle est positivement corrélée au niveau d'instruction, à la satisfaction de l'employé par rapport aux conditions de travail, aux perspectives de promotion et à la taille de l'entreprise en termes du nombre d'employés. Ainsi, la mobilité professionnelle est associée à des niveaux élevés de ces variables. Par contre, elle est négativement corrélée au sexe de l'individu, à la situation matrimoniale, à l'âge, à l'ancienneté dans le travail et à la satisfaction du travailleur vis-à-vis des avantages sociaux dans l'entreprise.

D'autre part, on constate que la plupart des variables explicatives sont linéairement liées entre-elles. Par ailleurs, bien que dans l'ensemble les corrélations entre les variables soient significatives, on note que les coefficients de corrélations sont relativement très faibles.

4.2. Déterminants de la mobilité professionnelle des actifs au Togo

Cette section constitue l'étape de présentation des résultats économétriques issus de la modélisation des déterminants de la mobilité professionnelle.

❖ Résultats des tests de validation du modèle

Le test de bonne spécification de Hosmer-Lemeshow accepte l'hypothèse nulle de bon ajustement du modèle aux données, à un risque de 5%. De même, le test du rapport de vraisemblance (LR) montre que le modèle est globalement significatif au seuil de 5%.

Tableau 3 : Tests de validation du modèle économétrique

Pseudo R2	Hosmer-Lemeshow	LR
17,81%	T-statistique =10,46 P-value = 0.2343	T-statistique =206,7 P-value = 0,0000

Source : INSEED-TOGO, ERI-ESI, 2017

❖ Facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle

Comme précisé dans la méthodologie, nous avons estimé deux types de modèle, à savoir le Logit et le Probit. Les deux modélisations aboutissant plus ou moins aux mêmes résultats (Voir les résultats du Tableau 4 et de l'Annexe), nous ne commentons ici que les résultats du modèle Logit, sous réserve de la normalité des erreurs.

Par rapport au sexe, la probabilité de changer d'emploi dans une autre entreprise est 0.46 fois plus faible chez les femmes que chez les hommes. Les femmes ont donc tendance à moins changer d'emplois, sans doute à cause des activités ménagères, en leur qualité de « femme au foyer ».

Selon le niveau d'instruction, la probabilité de changer volontairement d'emploi dans une autre entreprise augmente avec le niveau d'études de l'employé. Les employés ayant un niveau d'études supérieur ont 2 fois plus de chance de changer d'emploi comparativement aux employés sans instruction. Ceux ayant un niveau secondaire et primaire ont respectivement 0,98 et 0,46 fois plus de chance de changer d'emploi.

Suivant le milieu de résidence, il y a moins de chance que les personnes vivant en milieu rural changent d'emploi, comparativement à ceux vivant en milieu urbain. Un travailleur en milieu rural a ainsi 0,57 fois moins de chance de changer d'emploi qu'un travailleur en milieu urbain.

La probabilité de changer d'emploi diminue avec l'ancienneté dans l'emploi. Les employés exerçant leurs activités depuis au moins 10 ans ont 0,72 fois moins de chance de changer d'emploi que ceux exerçant depuis moins de 1 an. Les employés ayant une ancienneté entre 1 et 5 ans quant à eux, ont 0,6 fois moins de chance de se livrer à une mobilité professionnelle.

Par ailleurs, une faible intensité du travail est associée à une probabilité élevée de mobilité, les employés qui ont plus d'heures de travail dans la semaine (40h à 60h) étant moins tentés de quitter leurs emplois ; ils ont 0,6 fois moins de chance de quitter leurs emplois que ceux travaillant à moins de 40h par semaine. Ce résultat qui semble a priori contradictoire pourrait s'expliquer par le fait que les individus qui consacrent moins d'heures à leurs emplois sont en effet en situation de sous-emplois et n'exploitent pas tout leur potentiel. Ces derniers chercheraient donc à se trouver un autre emploi en adéquation avec leurs attentes.

De même, les employés qui ont déjà obtenu une promotion par le passé dans l'entreprise sont moins tentés de changer leurs emplois, comparativement aux autres employés qui n'ont jamais eu de promotion dans leurs fonctions. La probabilité que ces derniers changent d'emplois est 1,2 fois plus élevée que celle des employés ayant eu une promotion par le passé.

Par contre, les individus qui ne trouvent pas satisfaction de leur niveau de salaire, des perspectives de promotion et des conditions dans lesquelles ils exercent leurs emplois ont plus tendance à changer leur emploi, sans doute pour de meilleures conditions.

Tableau 4 : Résultats du modèle Logit estimé

	Logit	Probit
Mobilité professionnelle	variable dépendante	
Sexe		
(Masculin)		
Féminin	-0,461**	-0,24**
Age	-0,004	-0,001
Catégorie socioprofessionnelle		
(Employé)		
Travailleur pour compte propre	-0,780*	-0,408*
Niveau d'instruction		
(Aucun)		
Primaire	0,462*	0,216*
Secondaire	0,985***	0,461***
Supérieur	1,948***	0,968***
Situation matrimoniale		
(Célibataire)		
Marié(e) monogame	0,34	-0,008
Marié(e) polygame	0,108	0,028
Divorcé (e)	1,076**	0,560**
Veuf (veuve)	0,904*	379
Milieu		
(Urbain)		
Rural	-0,575***	-0,256***
Ancienneté dans l'entreprise		
(Moins de 1 an)		
1 - 5 ans	-0,638**	-0,342**
5 - 10 ans	-0,706**	-0,342**
10 ans et plus	-0,722**	-0,350**
Expérience professionnelle	-0,156	-0,010
Charge de travail hebdomadaire		
(Moins de 40h)		
40 - 60h	-0,599***	-0,269***
60h et plus	-0,345	-0,175
Salaire	-0,000	-0,000
Promotion		
(Oui)		
Non	1,233**	0,664**
Non concerné	1,221*	0,674*
Satisfaction du revenu perçu/obtenu		
(Oui)		
Non	0,956***	0,462***
Non concerné	0,403	0,151
Satisfaction des avantages sociaux dans le travail		
(Oui)		

	Logit	Probit
Non	-0,599***	-0,292***
Non concerné	-0,977***	-0,456***
Satisfaction des perspectives dans le travail		
(Oui)		
Non	0,644**	0,357***
Bonnes conditions de travail		
(Oui)		
Non	0,335*	0,179**
Taille de l'entreprise (nombre d'employés)		
(1 pers)		
2 pers	-0,054	-0,033
3 - 5 pers	-0,386	-0,184
6 - 10 pers	-1,340**	-0,541**
11 - 20 pers	-0,061	-0,030
21 - 50 pers	0,575	0,350
51 - 100 pers	-0,955	0,479
101 - 500 pers	-0,310	-0,116
Plus de 500 pers	0,981	0,622
Constante	-2,524***	-1,501***

*<0,1 **<0,05 ***<0,01

Source : INSEED-TOGO, ERI-ESI, 2017

5. Conclusion

En somme, le présent article s'insère dans le cadre de l'étude du phénomène de départ des salariés et a pour objectif la mise en évidence des déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo. D'abord, nous avons défini ce concept et identifié ses différentes approches ainsi que ses déterminants qui sont d'ordre individuel, organisationnel et sectoriel. A l'issue de notre revue de la littérature, nous avons présenté notre modèle conceptuel de la mobilité intégrant toutes les relations que nous avons pu identifier entre nos variables d'intérêt. Il s'est avéré nécessaire d'explorer empiriquement ce modèle afin de confirmer sa validité. Ainsi, un modèle économétrique a été estimé pour le cas spécifique du Togo afin de déterminer les facteurs explicatifs de ce phénomène.

De l'analyse, il ressort que les raisons de la mobilité professionnelle sont surtout liées au sexe de l'employé, à sa catégorie socioprofessionnelle, son niveau d'instruction, son milieu de résidence, son ancienneté dans l'emploi, le nombre d'heures de travail hebdomadaire effectué, sa satisfaction vis-à-vis de son niveau de salaire, ses conditions de travail et perspectives de promotion.

Toutefois, des analyses plus approfondies retraçant les trajectoires professionnelles des actifs seraient nécessaires afin de mieux appréhender le phénomène de la mobilité professionnelle au Togo. Ainsi, de façon générale, il reste encore de nombreux chantiers pour mieux comprendre les dynamiques qu'engendre le secteur de l'emploi et améliorer les conditions de travail et de vie des agents économiques du pays.

Bibliographie

- Abou, P.E. ; Assi, B.S. 2019. « Analyse des déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire », dans Enjeux et perspectives économiques en Afrique francophone (Dakar, 4-6 février 2019).
- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003>.
- Amadiou J.-F. et Cadin L. (1996), Compétence et organisation qualifiante, *Economica* n°1195.
- ARCHAMBEAU L. (2002), The structure of opportunity: A multilevel analysis of interfirm job mobility, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Californie, Berkeley
- BECKER G. (1962), « Investment in human capital: A theoretical analysis», *Journal of Political Economy*, vol.70, n°5, p.9-49

- CADIN L., BENDER A. F., SAINT-GINIZIEZ V., PRINGLE J. (2000), « Carrières nomades et contextes nationaux », *Revue Française de Gestion des Ressources Humaines*, n°37, p. 76- 96.
- CADIN L., BENDER A. F., SAINT-GINIZIEZ V., PRINGLE J. (2000), « Carrières nomades et contextes nationaux », *Revue Française de Gestion des Ressources Humaines*, n°37, p. 76- 96.
- CADIN Loïc, GUERIN Francis, PIGEYRE Frédérique, *Gestion des ressources humaines : pratique et éléments de théorie*, édition DUNOD, Paris, 2002, 434 pages ;
- CAMPBELL J.P. (1977), « On The Nature of Organizational Effectiveness», in GOODMAN P.S., PENNING J.M. (éd), *New Perspective on Organizational Effectiveness*, San Francisco, Jossey Bass, p.13-62
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>.
- Dire son métier, Les écrits des animateurs, sous la direction de Olivier Douard Collection «Débats jeunesses» », *Agora débats/jeunesses*, vol. 33, no 1, 2003 (lire en ligne [archive], consulté le 20 Juillet 2021).
- Direction de la Recherche et de la Statistique de la CEDEAO : *Compte Nationaux de la CEDEAO en 2018*.
- Galambaud B. (1983), *Mobilité et Gestion des Carrières*, Documents d'études, Entreprise et Personnel.
- Galambaud B. (1991), *Des hommes à gérer*, ESF éditeur.
- Galambaud B. (1991), *Des hommes à gérer*, ESF éditeur.
- HAVEMAN H. A., COHEN L. E. (1994), « The ecological dynamics of careers: The impact of organizational founding, dissolution, and merger on job mobility », *American Journal of Sociology*, vol.100, n°1, p.104-152
- Jacques St-Laurent, 1957. « Le chômage frictionnel ». Jacques St-Laurent. *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 12, n° 4, 1957, p. 367-373. 8 pages.
- Jochen, K. et al. 2019 « Do youth employment programs improve labor market outcome? A quantitative review". *World Development*, Vol. 114. Pp. 237-253.
- JOVANOVIC B. (1979), « Job matching and theory of turnover », *Journal of Political Economy*, vol.87, n°5, p. 972-990.
- KNIGHT Frank Hyneman, 1921, *Risk, uncertainty and profit*, Boston; rééd. New York, A. M. Kelley, 1964.
- La migration du travail au Togo, 2015, Document préparé par Igor AGUEH, avec la collaboration d'Alexandre Devillard, pour le Centre International pour le développement des politiques migratoires (ICMPD).
- MARCH J. G., SIMON H. A. (1958), *Les Organisations*, trad. par Rouchy J.-C., Paris, Dunod, 1999.
- MAYÈRE A, 2006 « Repenser les TIC : Pour un cadre d'analyse des évolutions des dispositifs d'information – communication et des pratiques professionnelles ». Communication au colloque international « Pratiques et usages organisationnels des sciences et technologies de l'information et de la communication », Rennes, 2006.
- Migration au Togo, Profil national 2015, Organisation Internationale pour les Migrations.
- NACKENOFF C. (1983), «Economic dualism and what it means to American labor force participants », *Journal of Politics*, vol.45, n°1, p. 110-142.
- Rodrigues RA and Guest D (2010) Have careers become boundaryless?. *Human Relations* 63(8): 1157–1175
- SORENSEN A.B. (1977), «The structure of inequality and the process of attainment », *American Sociological Review*, vol. 42, n° 6, p. 965-978
- STEWMAN S., KONDA S.L. (1983), «Careers and Organizational labor markets: demographic models of organizational behaviour », *The American Journal of Sociology*, vol.88, n°4, p. 637-685.
- STIGLER G.J. (1961), «The economics of information », *Journal of Political Economy*, vol.69, n°3, p. 213-225.
- Stratégie nationale de la Migration et Développement, 2016.
- TRUCGY H. cité par CRUZEN, *Cours d'économie politique*, 4ème éd. wesmael Charlier, Bruxelles, 1970, p.77.
- VAN DER LINDEN B., (1999), *Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique*, Cahiers Economiques de Bruxelles, 2ème trimestre 1999, n°162, p. 107-148.
- Vatteville E. (2003), *Management stratégique de l'emploi*, EMS, Management et Société.
- Vatteville E. (2003), *Management stratégique de l'emploi*, EMS, Management et Société.

WHITE H. C. (1971), « Multipliers, vacancy chains and filtering in housing», Journal of the American institute of planners, vol.37, n°2, p.88-94

WILLIAMSON O. (1979), « Transactions cost economics: The Governance of Contractual Relations », The Journal of Laws and Economics, vol. 22 , n°2, p. 233-261

Annexes

Résultats du modèle Probit :

Probit regression		Number of obs	=	4,146
		Wald chi2(34)	=	187.37
		Prob > chi2	=	0.0000
Log pseudolikelihood = -185099.87		Pseudo R2	=	0.1743

mob_prof	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
sexe						
Femme	-.2407871	.0953001	-2.53	0.012	-.4275718	-.0540023
ageQ	-.0011182	.0048935	-0.23	0.819	-.0107093	.0084729
csp						
Employeur	-.4076122	.2094124	-1.95	0.052	-.818053	.0028286
nivinst						
Primaire	.2157104	.1179976	1.83	0.068	-.0155606	.4469815
Secondaire	.4608472	.124024	3.72	0.000	.2177646	.7039298
Supérieur	.968473	.2198024	4.41	0.000	.5376682	1.399278
sit_mat						
Marié(e) monogame	-.0081055	.1289771	-0.06	0.950	-.260896	.244685
Marié(e) polygame	.0284418	.1752282	0.16	0.871	-.3149991	.3718827
Divorcé (e)	.5596611	.2249015	2.49	0.013	.1188622	1.00046
Veuf (veuve)	.3785547	.2611345	1.45	0.147	-.1332595	.890369
milieu						
Rural	-.2556417	.0862613	-2.96	0.003	-.4247107	-.0865726
anciante						
1-5 ans	-.3423553	.1395378	-2.45	0.014	-.6158443	-.0688663
5-10 ans	-.3415534	.1570514	-2.17	0.030	-.6493684	-.0337383
10 ans et plus	-.3500576	.1791433	-1.95	0.051	-.701172	.0010568
exprofQ	-.0095847	.0075206	-1.27	0.202	-.0243247	.0051553
heure_tr						
40-60h	-.2690129	.101715	-2.64	0.008	-.4683707	-.0696551
60h et plus	-.1749062	.1171448	-1.49	0.135	-.4045057	.0546934
salaireQ	-1.43e-06	1.43e-06	-1.00	0.317	-4.25e-06	1.38e-06
promo						
Non	.6643096	.3309477	2.01	0.045	.0156641	1.312955
Non concerné	.6744011	.3686056	1.83	0.067	-.0480525	1.396855
ok_salaire						
Non	.4616693	.1019866	4.53	0.000	.2617792	.6615594
Non concerné	.1512322	.1447862	1.04	0.296	-.1325436	.4350079
ok_avtgesocio						
Non	-.2924205	.1087767	-2.69	0.007	-.5056189	-.079222
Non concerné	-.4555547	.1372229	-3.32	0.001	-.7245067	-.1866028
ok_perspective						
Non	.357211	.1229348	2.91	0.004	.1162632	.5981587
ok_condtrav						
Non	.1790649	.0888954	2.01	0.044	.0048331	.3532966
nbre_employe						
2 personnes	-.0332428	.156444	-0.21	0.832	-.3398674	.2733818
3-5 personnes	-.1843646	.1419156	-1.30	0.194	-.462514	.0937848
6-10 personnes	-.5414698	.2465235	-2.20	0.028	-1.024647	-.0582926
11-20 personnes	-.030028	.2582762	-0.12	0.907	-.53624	.476184
21-50 personnes	.3509621	.2798054	1.25	0.210	-.1974464	.8993706
51-100 personnes	-.4788607	.4911945	-0.97	0.330	-1.441584	.4838629
101-500 personnes	-.1164249	.3393329	-0.34	0.732	-.7815052	.5486554
Plus de 500 personnes	.6218189	.5050385	1.23	0.218	-.3680384	1.611676
_cons	-1.50133	.4643037	-3.23	0.001	-2.411348	-.591311

Problématique de la fiscalisation du secteur informel

Germain P'lanam FAROUH^a, Kodzo Dodzi HEVI^b

^a INSEED, E-mail : bertin.hevi@yahoo.fr

^b Consultant, E-mail : farouhplanam@gmail.com

Résumé : La récente réévaluation du produit intérieur brut du Togo a mis en lumière l'érosion de la base imposable. Cette érosion peut être analysée comme la réponse à un sentiment d'injustice de la part des unités formelles qui s'estiment lésées vis-à-vis des unités du secteur informel dans l'application des politiques fiscales. En effet, la taille du secteur informel togolais pose des questions de justice et d'équité fiscale d'autant plus que le cadre fiscal des micro entreprises actuellement en vigueur ne suscite pas l'adhésion des unités de production informelles (seulement 2,3% sont enregistrées). L'objectif de cet article est donc de proposer un système d'imposition optimal qui ménage les petites unités et augmente le taux d'imposition lorsque le chiffre d'affaires excède un seuil donné. Les analyses et simulations effectuées sur cet impôt montrent qu'il prend en compte la capacité de production des UPI et que les effets d'adhésion peuvent être garantis.

Mots clés : fiscalisation, impôt, secteur informel

Abstract : The recent reassessment of Togo's gross domestic product has highlighted the erosion of the tax base. This erosion can be analyzed as the response to the feeling of injustice on the part of the formal units which consider themselves deceived compared to the informal sector units in the application of fiscal policies. In fact, the size of the Togolese informal sector raises questions of justice and tax fairness, regarding the fact that the tax framework for micro-enterprises does not attract the support of informal production units (only 2.3% are recorded). The objective of this article is therefore to propose an optimal tax system that spares small units and increases the tax rate when turnover exceeds a given threshold. The analyzes and simulations carried out on this tax show that it takes into account the production capacity of the IPU and that the membership effects can be guaranteed.

Key words : fiscalisation, tax, informal sector

1. Introduction

Dans le cadre de ses fonctions qui sont de fournir à la collectivité des biens et des services non marchands destinés à la consommation collective ou individuelle et de redistribuer le revenu et la richesse au moyen de transferts, l'administration publique finance ses activités principalement par les impôts. Ces différents types d'impôts, désignés sous le nom de recettes fiscales, sont des montants obligatoires sans contrepartie que les unités d'administration publique doivent recevoir des unités institutionnelles, en espèces ou en nature. C'est dans ce contexte que Randall G. Holcombe a proposé de définir l'État comme le seul acteur économique qui a le potentiel d'opérer régulièrement un prélèvement contraint sur les biens de l'ensemble des individus présents sur un territoire donné.

Afin de s'assurer un niveau de recettes fiscales susceptible de limiter le recours aux instruments de la dette, les Administrations Publiques des pays en développement ont misé sur une mobilisation sans cesse accrue des recettes, la plupart du temps exprimée en pourcentage d'augmentation de celles-ci par rapport au montant de l'année précédente, au nom de différentes logiques : satisfaction des besoins en biens publics, préservation de l'équilibre des finances publiques, fiscalisation progressive de populations non contributrices, promotion du « civisme fiscal » et d'une administration plus performante (Conférence internationale organisée par la Ferdi, l'ICTD, et le Cerdi-Université d'Auvergne, en collaboration avec la Banque mondiale, le Centre Norbert Elias et l'OMD, Juin 2014).

Au Togo, l'amélioration de la collecte des recettes fiscales est passée par la création d'un organe parapublic (Office togolaise des recettes) qui fusionne les régies des impôts et douanières. Si l'Office togolaise des recettes a permis aux autorités togolaises d'améliorer le niveau des recettes fiscales et d'enregistrer un taux de pression fiscale de 20,8% en 2016, la réévaluation du PIB de 2016 à hauteur de 36,5% a mis en exergue une réalité qui n'était pas visible jusque-là. En effet, la pression fiscale est passée de 20,8% à 13,6% avec la réévaluation. Avec ces nouveaux résultats se pose un défi fiscal d'autant plus que la baisse de la pression fiscale s'explique par l'érosion de la base imposable ; une érosion qui n'était pas aussi visible avant la réévaluation du PIB. L'érosion de la base imposable peut être interpréter comme la réaction des contribuables face à des taux d'imposition qu'ils estiment trop élevés. Elle peut aussi s'expliquer par la réponse à un sentiment d'injustice de la part des unités formelles qui s'estiment lésées vis-à-vis des unités du secteur informel dans l'application des politiques fiscales.

Dans le communiqué sanctionnant le conseil des ministres du mardi 22 septembre 2020, il a alors été demandé à l'administration fiscale de mettre en place les politiques adéquates pouvant permettre de ramener le taux de pression fiscale à 20,0% qui est la norme minimale. En effet, la fiscalité avantageuse des quelques unités informelles connues du fisc et le nombre certainement élevé d'entreprises informelles inconnues des autorités fiscales peuvent apparaître comme un manque à gagner pour l'État. On peut donc aisément dire que la collecte d'impôt dans ce secteur peut améliorer par exemple la performance des investissements publics d'autant plus que les résultats de la réévaluation du PIB ont montré que les parts du secteur informel dans la valeur ajoutée brute et dans l'emploi sont respectivement de 50,2% et de 83,5%.

La taille du secteur informel togolais pose des questions de justice et d'équité fiscale et de concurrence déloyale que les entreprises de ce secteur font subir aux entreprises formelles. A ces questions peuvent s'ajouter l'efficacité des politiques mises en place mais aussi de la performance des autorités fiscale dans leur fonction de collecte des recettes fiscales. Les résultats de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) ont montré que seulement 2,3% des unités de production informelles sont déclarées auprès des autorités fiscales de l'État. L'objectif de cet article est de répondre à deux questions fondamentales :

- le cadre fiscal relatif aux activités des micro-entreprises est-il adapté ?
- quel type d'impôt optimal pour le secteur informel du Togo ?

Pour ce faire, nous ferons tout d'abord une revue de littérature des écrits qui se sont penchés sur le sujet de la fiscalisation du secteur informel. Ensuite, nous présenterons la méthodologie qui sera utilisée dans ce papier pour atteindre les objectifs fixés. Dans cette partie de l'article, il sera question de

proposer une méthodologie qui permettra de mettre en place un impôt optimal pour le secteur informel à travers l'estimation d'une production potentielle qui constituera la base imposable. L'avant dernière partie sera consacré à la présentation des résultats et aux discussions.

2. Revue de littérature

2.1. Le secteur informel ou non enregistré

Le premier terme utilisé pour désigner le secteur informel est « le secteur non enregistré ». Ce terme a été employé pour la première fois par Hart en 1971 à la suite d'une étude réalisée au Ghana et rendue public en 1973. La démarche de Hart dans la description du secteur non enregistré est très originale en ce sens qu'elle s'écarte de l'idée de l'époque, qui traitait le sujet en mettant en avant le dualisme « secteur moderne-secteur traditionnel ». Pour Hart, le secteur non enregistré n'est qu'une extension du secteur traditionnel et le secteur formel est quant à lui assimilé au secteur moderne.

Le terme « secteur informel » a quant à lui été utilisé pour la première fois par le Bureau international du Travail (BIT) à la suite d'une étude réalisée au Kenya en 1972. Dans leur rapport, le secteur informel est considéré comme un élément résiduel dans lequel sont comptabilisés 30% de la population de Nairobi qui ne sont pas comptabilisés dans la population active et les chômeurs recensés. Cette étude du BIT a été la première d'une longue série d'études réalisées dans les pays afin de mieux appréhender cette partie de l'économie qui se situe entre le secteur moderne et le monde rural.

Le concept de secteur informel est un concept difficile à définir. Le SCN 2008 s'interroge sur ce qui est décrit comme informel : est-ce la nature des activités ou la façon dont ces activités sont menées ? Pour définir le secteur informel, plusieurs critères ont été retenus concernant les aspects auxquels le terme «informel» est censé renvoyer. Même s'il est reconnu qu'il n'y a aucun consensus sur sa définition, le secteur informel peut être défini comme la partie de l'économie qui reflète les efforts des personnes n'ayant pas d'emploi formel pour s'engager dans une certaine forme d'activité économique monétaire. C'est aussi un sous-ensemble des entreprises non constituées en sociétés appartenant à des ménages. Le secteur informel connaît un intérêt particulier non seulement de la part des économistes, mais aussi de la part des politiques qui mettent en place des lois pour essayer d'en encadrer les activités.

En effet, le secteur informel a toujours fait partie du paysage économique du Togo et il a permis à une partie de la population de trouver de quoi s'occuper. Son ampleur dans l'économie togolaise est telle qu'il contribue à 50,2% à la création de la richesse nationale en 2016 et représente une proportion de 83,5% dans l'emploi. Le fait que ce secteur se soit développé en dehors d'un cadre réglementaire a amené l'État à s'y intéresser. L'intérêt de l'État pour ces activités réside dans la motivation des unités de production d'évoluer dans ce secteur.

Pour Maldonado et al. 1999, l'importance de l'emploi dans le secteur informel s'explique par l'écart entre les taux de croissance de l'emploi formel et de la population urbaine dans les pays en développement. En effet, l'emploi formel dans les pays en développement croît annuellement de 2 à 3% alors que la croissance annuelle de la population urbaine se situe au-delà des 3%. Ce premier déséquilibre est accentué par les effets de l'exode rural. La main d'œuvre augmente donc, sans possibilité qu'elle soit absorbée, ce qui peut avoir comme conséquence une situation sociale explosive propice à la généralisation de la pauvreté.

Le développement du secteur informel pourrait trouver son origine dans l'application de sévères mesures de stabilisation connues sous le nom de programme d'ajustement structurel mené avec la collaboration de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international. En effet, au cours des années 70, les pays en développement comme ceux de l'Afrique sub-saharienne ont pensé pouvoir contenir la croissance de la main d'œuvre en mettant en place des politiques massives de recrutement dans le secteur public. Ces politiques ont eu pour conséquence une augmentation des dépenses publiques qui à leur tour ont entraîné un déficit budgétaire important. Ce déficit, dans les années 80, a amené ces pays à se tourner vers les institutions de Bretton Woods qui, pour résoudre ce problème, ont mis en place des mesures accompagnées d'importantes réductions d'effectifs au niveau de la fonction publique,

réduisant considérablement les chances des nouveaux arrivants sur le marché du travail d'être embauchés. Ces politiques d'ajustement ont consisté à réduire des dépenses budgétaires en procédant à des coupes sur le salaire des fonctionnaires, ce qui a amené ces derniers à chercher des sources de revenus complémentaires. C'est donc cette situation qui aurait favorisé le développement du secteur informel.

Le secteur informel ne serait donc que la réaction de la population à la mesure d'austérité imposée par les politiques d'ajustement structurel. Pour Henni (1996), l'économie parallèle dans les pays en voie de développement a commencé à prendre de l'ampleur avec la crise d'endettement qu'ils ont connue. Cette politique d'austérité avait pour objectif de relancer la machine productrice nationale en réduisant les importations. Mais elle a entraîné des déséquilibres qui sont traduits par une baisse de l'offre de biens et services. Cette baisse a poussé les ménages à se tourner vers les circuits parallèles pour s'assurer l'importation et satisfaire leurs besoins.

2.2. Le secteur informel : un secteur frauduleux ?

Dans la littérature, la fraude fiscale est l'aspect du secteur informel qui a le plus interpellé les économistes, sans doute à cause de son impact sur les finances publiques. Selon le SCN2008, les raisons qui poussent certaines unités de production à privilégier le secteur informel doivent être connues. Lorsque la motivation relève d'une pure stratégie de survie ou d'un désir de bénéficier des avantages liés à la flexibilité de l'emploi, elle est susceptible d'être encouragée. Mais lorsque le choix du secteur informel est motivé par la dissimulation des activités aux autorités fiscales, il doit être combattu. A ce propos, Andreoni et al. (1998) ont montré que la fraude fiscale a des implications en termes d'équité, d'efficacité et d'incidence. La solution pour lutter contre cette fraude fiscale est d'inciter les unités à formaliser leurs activités.

Les études menées par Madio (1995), Morisson et al (1994) et Roubaud (1992) sur le secteur informel des pays en voie de développement ont montrés que les chefs d'établissements n'auraient pas connaissance de leurs obligations administratives. Le non-respect des obligations fiscales apparaît pour ces chefs d'établissement comme étant un acte non intentionnel. Pour Soto (1989) par contre, l'informalité est un choix rationnel de la part des entrepreneurs. Suivant le même ordre d'idée, Allingham et Sandmo (1972) ont montré que l'entrepreneur en situation d'incertitude fait face à un choix : frauder ou ne pas frauder. La fraude est un délit et une indécence vis-à-vis de l'État. En réponse au délit de fraude, l'État réagit en mettant en place des mesures fiscales visant à punir les fraudeurs. Dès lors, chacun des acteurs réagit à la décision et à l'action de l'autre, l'État cherchant à dissuader toute fraude et les entrepreneurs cherchant à maximiser le profit espéré.

La séquence des décisions impliquant l'entrepreneur qui décide de ne pas formaliser ses activités et l'État qui veut empêcher l'entrepreneur est semblable au problème du Principal-Agent. Le problème Principal-Agent désigne un ensemble de problèmes rencontrés lorsque l'action d'un acteur économique, désigné comme étant « le principal », dépend de l'action ou de la nature d'un autre acteur, « l'agent », sur lequel le principal est imparfaitement informé. Il s'agit donc d'étudier les conséquences d'une asymétrie d'information. Le modèle de type Principal-Agent a été utilisé par des auteurs comme Feinstein (1991) ou Bardsley (1996) afin d'analyser les déterminants de la fraude fiscale et la détection de cette dernière par l'État. Il en est de même pour Gautier (2001) qui s'est lui aussi inspiré du problème Principal-Agent pour analyser les déterminants du non enregistrement des unités de production informelles et ceux de la sous-déclaration du chiffre d'affaires à Madagascar. Ce problème a été aussi utilisé par Youssoupha Sakrya Diagne et Kalidou Thiaw (2008) pour étudier le comportement des entreprises informelles sénégalaises face à leurs obligations fiscales.

2.3. Fiscalisation du secteur informel

Il existe un avantage certain à fiscaliser le secteur informel. Au-delà de l'augmentation des recettes fiscales, il renforcera au sein des petites et moyennes entreprises une conformité fiscale, la réduction du sentiment d'injustice des firmes du secteur formel, l'augmentation de la croissance des micro-entreprises qui pourront bénéficier des avantages de la formalité telle que l'accès au service de crédit et au marché. La réduction du sentiment d'injustice fiscale aura quant à elle un impact positif sur le

civisme fiscal des entreprises formelles c'est-à-dire qu'elles seront plus disposées au respect des règles fiscales (Anuradha Joshi et Christopher Heady, 2013). La fiscalisation du secteur informel renforcera aussi le respect de la souveraineté des pouvoirs publics (Medahri Alaoui, 1989). Pour le rapport Thil (1991) la fiscalisation du secteur informel justifierait le transfert d'une partie de la charge fiscale du secteur formel vers le secteur informel. En effet une participation plus importante des entreprises informelles à la constitution de la recette fiscale permettra de réduire la charge supportée par les entreprises formelles qui jugent leur taux d'imposition trop importante.

Cette idée de taxation du secteur informel est rejetée par d'autres, surtout dans les pays en voie de développement. Il existe plusieurs raisons pour négliger la fiscalisation du secteur informel ; c'est un secteur dont les capacités de production sont limitées, l'accès au financement est presque inexistant, le coût de recouvrement des impôts peut être important comparé au montant d'impôt attendu à cause des recettes qui présentent un potentiel d'augmentation très limité à court-terme et de la base d'imposition très faible (Lautier, 1994). Taxer le secteur informel revient à taxer la partie de la population la plus démunie. Cette thèse est soutenue par Lautier 1994 et Latouche (1991) qui estiment que le revenu tiré des activités informelles est un revenu de survie et qu'il serait socialement injuste que les autorités fiscales réclament une partie de ce revenu. Pour Charmes (1980), la réduction de ce faible revenu pourrait aggraver les conditions de vie des plus pauvres et avoir un impact social et économique négatif.

Cependant, des études effectuées par des auteurs montrent que le secteur informel est très hétérogène du fait que le revenu issu du travail informel peut parfois être supérieur au revenu moyen. L'étude menée par Dioubaté (1992) à Conakry a montré que 20% des indépendants informels ont une rémunération particulièrement élevée. Ce résultat est similaire à celui obtenu par Madio (1995) ; à l'issue de son étude menée dans l'agglomération d'Antananarivo, l'auteur estime que les chefs d'entreprises du secteur informel perçoivent une rémunération moyenne six fois plus élevée que le salaire moyen. Les résultats de ces différentes études montrent que le secteur informel peut supporter une partie du fardeau fiscal qui pèse sur les entreprises formelles.

Tous ces débats autour de la fiscalisation du secteur informel pourraient laisser croire que le secteur informel est en marge de toute réglementation fiscale, ce qui n'est pas le cas dans plusieurs pays. Au Togo par exemple, l'autorité fiscale s'est dotée d'un cadre fiscal pour les micro-entreprises. Au Niger, Oudin (1991) montre que le taux de pression fiscale est de 4% sur les entreprises informelles manufacturières, BTP et services et de 7% sur les entreprises commerciales du secteur informel. Dans ce pays les deux tiers des entreprises informelles enquêtées se sont déjà acquittés d'une forme d'impôts. Il existe pour les entreprises du secteur informel une forme de taxation qui peut être qualifiée de taxation indirecte. En effet, les intrants utilisés par le secteur informel pour sa production est souvent d'origine formelle. Les taxes payées lors de l'achat de ces intrants ne sont pas récupérées par les entreprises informelles. Il en est de même pour les entreprises informelles commerciales lors de l'achat de leurs marchandises. Ces taxes non récupérées par les entreprises du secteur informel peuvent donc être considérées comme une forme de taxation indirecte sur leur activité de production. En 1994, Soto a su montrer qu'au Pérou cette forme de taxation indirecte des activités informelles représente 41,4% des recettes d'impôt indirect.

2.4. Options politiques pour la taxation du secteur informel

La littérature nous offre un nombre important d'écrits de recherche sur les options politiques liées à la fiscalisation du secteur informel. Les pistes les plus évoquées sont la fiscalité indirecte à travers l'augmentation des taxes imposées dans la chaîne de valeur aux biens et services achetés et vendus par les opérateurs du secteur informel et l'imposition forfaitaire. En effet, un cadre fiscal tel que appliqué au secteur formel serait inadapté car l'absence d'une comptabilité moderne ne permettra pas au secteur informel de répondre aux exigences d'une fiscalité moderne.

Les impôts de type forfaitaires sont les impôts proposés par les auteurs tels que Thill (1991), Barlow et Snyder (1993), Chambas (1994) et Tauber et Tadesse (1996) dans leurs écrits sur les réformes fiscales des petites unités de production. Les impôts forfaitaires taxent les facteurs de production et sont caractérisés par leur simplicité et leur qualité économique avérées. Le principe de l'impôt sur les facteurs de production a été présenté par Allais (1990) et par nombre d'autres auteurs (Musgrave, 1987 ; Tanzi, 1991 ; Tanzi et Zadka, 1993). L'impôt forfaitaire n'est pas pris sur le revenu effectif mais sur le revenu

potentiel. Ce type d'impôt est optimal en ce sens qu'il est efficace en limitant les distorsions et réduit les inégalités en termes de redistribution. Cette optimalité peut être démontré dans un cadre micro-économique standard.

Un chef d'entreprise maximise son utilité $U(C, \theta)$ sous contrainte de son revenu qui s'écrit :

$$(Eq1) \quad R = \theta F(K, L) - \omega L$$

F représente la fonction de production, L le travail, K le capital, ω le taux de salaire, θ est un paramètre reflétant la productivité de l'entreprise, qui dépend notamment de l'effort fourni par le chef d'entreprise (soit sa capacité à tirer le plus grand profit des facteurs dont il dispose). Le mode de fixation illustre bien l'avantage de l'impôt sur les facteurs. L'imposition peut en effet s'opérer de deux manières. Soit T, l'impôt sur les revenus prélevé sur l'ensemble du revenu. Avec t le taux d'imposition, le revenu disponible d'un chef d'entreprise après paiement de l'impôt classique sur le revenu est :

$$(Eq2) \quad Rd = (1 - t)[\theta F(K, L) - \omega L]$$

Soit l'impôt est sur la production estimée par ses facteurs F (K;L). C'est le cas de l'impôt sur les facteurs de production, où $T = tF(K, L)$. Le revenu disponible s'écrit alors :

$$(Eq3) \quad Rd = (\theta - t)F(K, L) - \omega L$$

Il apparaît dans l'équation(3) que l'impôt sur les facteurs de production ne dépend pas de l'effort θ du chef d'entreprise. Il ne crée donc pas de désincitation sur le travail, contrairement à l'impôt sur le revenu de l'équation (2). L'impôt forfaitaire assure aussi une meilleure réallocation des facteurs de production. En effet, comme le paramètre θ a pour effet de réduire le taux de taxation, les emplois les moins productifs des capitaux deviendront moins rentables. Comme l'avance Allais (1990), un capital mal exploité sera rapidement revendu à un entrepreneur qui saura en tirer le meilleur parti, c'est-à-dire que la réallocation est un transfert des entreprises les moins productives vers les plus productives.

3. Méthodologie et données

3.1. Estimation d'une fonction de production

Le meilleur impôt est un impôt dont la base imposable est la production potentielle mesurée par les facteurs de production. L'objectif de cette partie est donc de trouver des indicateurs fiables pour la mesure de la production. Pour se faire, nous utiliserons une fonction de production de type Cobb-Douglas qui se présente comme suit :

$$(Eq4) \quad Y = A \times L^\alpha K^\beta$$

Dans le cadre de cet article, la production des UPI sera approchée par le chiffre d'affaires. Cette considération suppose que les UPI n'ont pas la possibilité de faire des stocks et qu'elles vendent tout ce qu'elles ont produit. Afin d'estimer les paramètres de l'équation nous utiliserons une régression logistique. L'équation dont les paramètres seront estimés se présente comme suit :

$$(Eq5) \quad LCA_i = c + A_i + \alpha \text{Log}L + \beta \text{Log}K$$

D'autres variables explicatives seront utilisées dans notre modèle de régression.

Tableau 1: Variables explicatives du modèle

Variables	Libellés
Log L	Logarithme du nombre d'heure de travail payé dans l'UPI
Log K	Logarithme du capital mesuré au coût de remplacement
Local	1 si l'unité dispose d'un local fixe et 0 sinon
Enreg	1 si l'UPI est enregistré et 0 sinon
Elect	1 si l'UPI a accès à l'électricité et 0 sinon

Variables	Libellés
Eau	1 si l'UPI a accès à l'eau et 0 sinon
Commerce	1 si l'UPI est dans le commerce et 0 sinon
Industrie	1 si l'UPI est dans l'industrie et 0 sinon

Source : les auteurs

Pour l'estimation de notre modèle nous utiliserons deux méthodes :

1. la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) : pour la détermination des paramètres, la régression se fera sur la moyenne. L'estimation peut donc être influencée par les valeurs extrêmes;
2. la méthode Bootstrapp qui nous permet de faire l'estimation sur la médiane pour la rendre moins sensible aux valeurs extrêmes.

3.2. Progressivité

Soit $T(Y)$ l'impôt versé par un individu disposant d'un revenu Y et soit $m(Y)$ le taux marginal d'imposition et $t(Y)$ le taux moyen d'imposition. Un système fiscal est dit progressif si l'élasticité de T par rapport à Y est égale à l'unité, c'est-à-dire :

$$(Eq6) \quad \frac{\frac{dT}{T}}{\frac{dY}{Y}} > 1 \Leftrightarrow \frac{m(Y)}{t(Y)} > 1 \Leftrightarrow m(Y) - t(Y) > 0$$

$$\text{Avec } m(Y) = \frac{dT}{dY} \text{ et } t(Y) = \frac{T}{Y}.$$

Donc un système fiscal est dit progressif si le taux marginal d'imposition est supérieur au taux d'imposition moyen. Un impôt dit progressif est un impôt dont le taux s'accroît en fonction de la valeur de l'élément taxé, appelé base d'imposition ou assiette. En d'autres termes, plus la valeur de l'élément sur lequel est assujéti l'impôt est importante, plus le taux appliqué à cette valeur pour calculer l'impôt va être important. L'idée de base de la progressivité est qu'il est important que l'impôt ne détruise pas les potentialités économiques des unités de productions informelles. Il est alors normal de demander moins d'impôts aux unités informelles dont les facteurs de production sont assez modestes et de demander plus à celles qui ont une grande capacité de production.

Il convient toutefois de noter que l'indicateur présenté porte sur la progressivité à un niveau donné de l'échelle de revenus et qu'en conséquence, l'indication qu'il donne de la progressivité de l'impôt n'est pas sans ambiguïté. Dans la littérature, plusieurs indicateurs de mesure de la progressivité ont été présentés mais tous les auteurs conviennent qu'il n'existe pas d'indicateur universel de la mesure de la progressivité. Dans le cadre de cet article, nous utiliserons les indicateurs fondés sur la concentration.

La définition de la progressivité présentée plus haut suppose que les indicateurs de la progressivité doivent être basés sur un indicateur d'inégalité. L'indice de concentration ou l'indicateur de Gini est l'indicateur d'inégalité le plus couramment utilisé. Il se base sur le concept bien connu de courbe de Lorenz ou de concentration. La courbe de Lorentz représente la relation entre la proportion cumulée des revenus et la proportion cumulée des unités qui perçoivent un revenu. Le coefficient de Gini peut, quant à lui, être considéré comme étant égal à l'unité moins le rapport de la surface qui se trouve en-dessous de la courbe de Lorentz à celle qui se trouve en-dessous de la ligne d'égale répartition. Les différents indicateurs de la progressivité ne permettent pas d'arriver à des classements cohérents.

C'est la raison pour laquelle nous allons en utiliser deux.

1. le premier indicateur est celui de Musgrave et Thin appelé indice de progressivité effective fondé sur la comparaison de l'indice de Gini avant et après l'impôt. Il est défini de la manière suivante :

$$(Eq7) \quad M = \frac{1 - G^a}{1 - G^b}$$

Où G^a et G^b sont respectivement les coefficients de Gini applicable respectivement au revenu après et avant l'impôt. L'impôt sera jugé progressif si $M > 1$, proportionnel si $M = 1$ et régressif si $M < 1$.

2. le deuxième indicateur est proposé par Kakwani ; il est fondé sur la comparaison entre G^b et G^t (coefficient de Gini des impôts) et est défini comme suit :

$$(Eq8) \quad K = G^t - G^b$$

L'impôt est progressif si $K > 0$, proportionnel si $K = 0$ et régressif si $K < 0$.

3.3. Les données

Les données sur le secteur informel du Togo sont fournies par l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI). Cette enquête dont les données portent sur l'exercice comptable 2017 a pour objectif de fournir la situation de référence pour le suivi de l'emploi et le secteur informel dans les pays membres de l'UEMOA, au niveau national, pour les milieux urbain et rural et pour chacune des régions des pays. De façon spécifique elle permet :

- de connaître les revenus des activités et leur distribution, le niveau de chômage et le profil des chômeurs, l'ampleur du sous-emploi ;
- d'établir les comptes des unités de production, de déterminer le poids du secteur informel dans l'économie nationale, d'analyser les contraintes et les opportunités du secteur informel ;
- de fournir des informations sur la perception des individus sur la démocratie et la gouvernance, paix et sécurité, la qualité des institutions et la corruption.

4. Résultats et discussion

4.1. Présentation des résultats de l'ERI-ESI : Enregistrement des UPI

Les résultats de l'enquête montrent que 97,7% des unités de production informelles (UPI) ne sont pas connus des autorités. L'analyse de ce résultat suivant les branches d'activité montre que la proportion des UPI non inscrites ne varie que très légèrement dans les branches. En effet, dans l'industrie par exemple, elles sont 97,7% à ne pas être inscrits dans les registres administratifs, 98,2% pour le commerce et 96,7% pour les services.

Les raisons évoquées pour justifier la non inscription de ces UPI dans les registres administratifs sont diverses. La majorité (45,2%) de ces UPI affirme ne pas savoir qu'il faut s'inscrire sur les registres administratifs, alors que pour 37,8% il n'est pas obligatoire de s'inscrire. Contrairement aux premiers, les 37,8% connaissent l'existence des registres administratifs. Pour 9,3% des UPI non enregistrées, les démarches sont soit trop compliquées ou trop coûteuses. Remarquons aussi que 3,4% des UPI non enregistrées ne veulent pas que l'État soit au courant de leurs activités.

Face à ces différents résultats sur l'enregistrement des UPI dans les registres administratifs, la question qui se pose est de savoir quelles sont les mesures qui pourraient inciter les UPI à enregistrer leurs activités. Pour 16,4% des UPI, la mesure qui pourrait les inciter à s'enregistrer est l'accès au crédit. Si l'accès au meilleur emplacement sur le marché est la mesure incitative plébiscitée par 8,1% des UPI, 5,1% d'entre elles estiment que la vente de leurs produits aux grandes sociétés pourrait les inciter à s'enregistrer. Une proportion plus importante d'UPI (33,6%) estime qu'il n'y a aucun intérêt de se faire enregistrer et 27,2% soutiennent qu'ils n'ont pas connaissance de la raison qui pourrait les amener à s'enregistrer. En ce qui concerne le paiement des impôts et taxes aux autorités fiscales, 5,9% des chefs d'entreprise affirment avoir payé des impôts. Cependant, parmi les UPI qui ne paient pas leurs impôts, 24; 9% affirment être disposées à payer leurs impôts.

Les UPI dans l'exercice de leurs activités ont déjà eu des problèmes avec les autorités locales (mairie, commune) ou centrales (douane, impôts). Dans le cadre de cet article, nous nous intéresserons aux problèmes que les UPI ont eus avec les autorités fiscales. Selon les résultats de l'enquête, 11,7% des UPI ont eu des problèmes liés aux impôts avec la douane ou les impôts. La résolution de ces problèmes s'est souvent faite avec le paiement d'une amende (79,2%).

4.2. Interprétation des résultats

L'asymétrie d'information est le principal facteur du non-enregistrement des UPI. Mais comme tout résultat d'une enquête, l'exactitude des informations collectées dépend de la bonne foi des enquêtés. La symétrie d'information avancée par les UPI pour justifier leur non-enregistrement pourrait être considérée comme une forme de fraude fiscale. Pour certaines UPI, le fait de ne pas s'enregistrer relève plus d'un choix puisqu'ils ont connaissance des registres administratifs. De l'analyse du profil des UPI, il semble se dégager un schéma relationnel entre la structure de l'UPI et son enregistrement. En effet, on remarque que les UPI déclarées sont celles dont le chiffre d'affaires ou le nombre d'employés est en moyenne le plus élevé.

Les unités non enregistrées estiment qu'il existe des mesures qui pourraient les inciter à s'enregistrer. Les mesures incitatives les plus plébiscitées sont l'accès au crédit et l'accès au marché (vente de leurs produits aux unités formelles). L'énumération des mesures incitatives ne veut forcément pas dire que les UPI non enregistrés n'ont pas accès au crédit ou au marché. En effet, il est reconnu que les UPI non enregistrés font appel à des intermédiaires « formels » pour avoir accès non seulement au crédit, mais aussi au marché. Ce recours à des intermédiaires leur permet ainsi de développer leurs activités et d'écouler les produits sur le marché. Mais contourner les mesures administratives par le recours à des intermédiaires a un coût non négligeable pour ces UPI qui ont fait le choix de ne pas déclarer leurs activités. Et ces coûts sont généralement fonction de la taille de l'UPI. Le recours aux intermédiaires n'est pas sans conséquence puisque l'UPI concernée prend le risque d'être détectée par les autorités lorsque le mécanisme de fraude mis en place n'est pas assez « rodé » pour déjouer les contrôles du gouvernement.

Le fait que les UPI, dans l'exercice de leurs activités, aient déjà eu des problèmes avec les services des impôts ou de la douane montre que l'État est au fait de la fraude des UPI et qu'il met en place un système de contrôle pour identifier les UPI coupables de fraude. Il faut signaler que le contrôle mis en place par l'État ne se limite pas aux UPI non enregistrées ; ce contrôle s'étend aussi aux UPI enregistrées qui dissimuleraient une partie de leur chiffre d'affaires avec pour objectif de payer moins d'impôts.

4.3. Le comportement des unités de production informelles face à leurs obligations fiscales

L'efficacité de la politique sera bien entendue fonction du choix final de l'unité de production : s'enregistrer ou non auprès des autorités fiscales, sous déclarer ou non ses recettes après l'enregistrement. La décision finale concernant l'enregistrement est prise après que l'UPI ait évalué toutes les options qui s'offrent à elle. Afin d'expliquer la décision des UPI de s'enregistrer ou pas, un cadre théorique des réactions aux décisions et aux actions des deux acteurs (État et unité de production informelle) sera étudié. Ce cadre théorique basé sur les fondements microéconomiques de la théorie des jeux plus précisément sur la théorie du producteur fera l'objet d'une formalisation mathématique. Ce cadre théorique s'inspirera du modèle Principal -Agent de Allingham et Sandmo (1972), brillamment repris par Jean-François Gautier dans son article « l'informel est-il une forme de fraude fiscale ? ».

Le modèle présenté dans cette partie est celui de Gautier et met en scène un jeu défini comme une succession d'actions entre l'État (le Principal) qui collecte les impôts et punit les fraudeurs et les propriétaires d'unités de production informelles (l'Agent) qui mettent tout en œuvre pour maximiser leur profit quitte à dissimuler une partie ou la totalité de leurs recettes à l'État. L'intervention de l'État va au-delà de la collecte de l'impôt. En effet, l'État répond à la fraude par la mise en place d'un mécanisme de contrôle des unités de production informelles. L'introduction d'un mécanisme de contrôle dans le modèle est confirmée par les résultats de l'ERI-ESI qui montrent que certaines UPI ont eu des problèmes avec les autorités fiscales et la résolution de ces problèmes s'est faite avec le paiement

d'amende ou de cadeau. Cependant, le contrôle de l'État introduit l'incertain dans le modèle puisque le contrôle est fonction des informations incomplètes dont il dispose.

Étant en situation d'asymétrie d'information, dès qu'il a la confirmation d'une fraude au terme d'un contrôle, l'État applique des sanctions aux UPI. Ces sanctions sont proportionnelles à la partie de l'activité (représentée ici par le chiffre d'affaires) qui a été dissimulée. Pour l'UPI fraudeuse, la partie du chiffre d'affaires dissimulée est non seulement taxée mais aussi frappée d'une amende. Soit Φ le chiffre d'affaires de l'UPI, δ la partie du chiffre d'affaires déclarée, $t_{(\Phi)}$ le taux d'imposition et α le taux d'amende. La pénalité Γ de l'UPI est obtenue par la formule suivante :

$$(Eq9) \quad \Gamma = (1 - \alpha)t_{(\Phi)}\Phi + \alpha(1 - \delta)\Phi = (1 - \delta)\Phi(t_{(\Phi)} + \alpha)$$

Le contrôle des UPI étant un élément incertain, sa probabilité d'exécution dépend de trois éléments dont le premier est l'enregistrement de l'UPI. Une UPI enregistrée, c'est-à-dire connue des services de l'État a plus de chance de se faire contrôler qu'une UPI non enregistrée. Soit μ la fonction indicatrice qui prend la valeur 1 lorsque l'UPI est enregistrée et 0 sinon. La probabilité de contrôle est aussi fonction de la partie du chiffre d'affaires déclaré δ . Lorsque δ tend vers 1 (tout le chiffre d'affaires est déclaré), la probabilité de contrôle est baisse et tend vers 0. Mais lorsque δ tend vers 0 (le chiffre d'affaires est dissimulé dans sa totalité) alors la probabilité de contrôle augmente et tend vers 1. La probabilité de contrôle est donc une fonction négative de δ . Le troisième et dernier facteur dont la probabilité de contrôle est fonction est la taille de l'UPI qui peut être représenté par son chiffre d'affaires Φ . Une UPI de grande taille a une forte chance d'être contrôlée par l'État. La probabilité de contrôle est donc une fonction positive de la taille (chiffre d'affaires) de l'UPI. La probabilité de contrôle s'écrit donc :

$$(Eq10) \quad \rho = \rho(\Phi, \mu, \delta)$$

Avec

$$\frac{\partial \rho}{\partial \Phi} > 0, \frac{\partial \rho}{\partial \mu} < 0, \frac{\partial \rho}{\partial \delta} < 0$$

Le propriétaire de l'UPI, cherche à maximiser son profit espéré en prenant en compte dans son programme les coûts de production et les charges fiscales. L'ensemble des coûts auxquels fait face le chef de l'UPI dépend de son enregistrement. Lorsque l'UPI n'est pas enregistrée ou lorsqu'elle fraude, elle a recours à des intermédiaires pour les opérations qui nécessitent d'être en règle avec les autorités. Par exemple lors de l'achat des matières premières nécessaires au processus de production auprès des unités formelles ou de la vente des produits fabriqués sur un marché formel, celles-ci réclament de leurs clients des informations relatives à leur numéro d'identification dans les registres administratifs afin d'établir une facture normalisée exigée par les autorités fiscales. Le recours à des intermédiaires dans de telle circonstance a un coût et l'achat des intrants revient plus cher au producteur que s'il avait enregistré ses activités. Les chefs d'unité peuvent aussi avoir recours à la corruption des agents de l'État lorsque leur activité est découverte. Les coûts liés à la corruption augmentent eux aussi avec la taille de l'unité. Nous appellerons ces coûts les coûts de non déclaration des activités. Soit κ les coûts liés au recours à l'intermédiation et à la corruption des agents de l'État :

$$(Eq11) \quad \kappa(\Phi) > 0, \kappa'(\Phi) > 0, \kappa''(\Phi) > 0$$

Plusieurs éléments sont intégrés dans le programme de maximisation du producteur :

- faut-il oui ou non déclarer son activité ?
- lorsque l'activité est déclarée, quelle est la proportion du chiffre d'affaires qu'il faut déclarer ?

Si les charges fiscales de l'UPI sont supérieures aux coûts de non déclaration, il est évident que l'UPI va préférer cacher ses activités aux autorités. Mais si pour une raison donnée, l'UPI décide de faire enregistrer son activité, il déterminera la proportion du chiffre d'affaires à déclarer qui maximisera

son profit. Tous ces arbitrages sont bien évidemment intégrés dans son programme de maximisation. Lorsqu'une UPI enregistrée décide de déclarer la totalité de son chiffre d'affaires, son profit Π après paiement des impôts est obtenu par la formule :

$$(Eq12) \quad \Pi = (1 - t_{(\Phi)})\Phi - c_{(\Phi)}\Phi$$

Où $c_{(\Phi)}$ représente le coût de production dans le chiffre d'affaires. Dans l'équation (7), $\delta = 1$ puisque l'UPI déclare la totalité de son chiffre d'affaires. Dans le cas où le propriétaire de l'unité décide de ne déclarer qu'une partie de son chiffre d'affaires, l'équation (7) s'écrit sous la forme suivante :

$$(Eq13) \quad \Pi = (1 - \delta t_{(\Phi)})\Phi - c_{(\Phi)}\Phi$$

Si $\delta = 0$ cela signifie que l'unité dissimule la totalité de son chiffre d'affaires. Dans ce cas, des coûts additionnels (coûts de non enregistrement) seront payés par l'unité. En prenant en compte tous ces éléments, l'équation (8) devient :

$$(Eq14) \quad \Pi^{\delta} = (1 - \delta t_{(\Phi)})\Phi - (1 + \mu \kappa_{(\Phi)})c_{(\Phi)}\Phi$$

Avec $\mu = 1$ si $\delta = 0$, $\mu = 0$ si $\delta = 1$.

Lorsque l'unité dissimule la totalité de son chiffre d'affaires, c'est à dire que lorsque $\delta = 0$ alors $\mu = 1$.

Dans le cas d'une sous déclaration du chiffre d'affaires, l'unité prend le risque d'être contrôlée par l'État. Au terme de ce contrôle, si l'État arrive à détecter la fraude, alors l'unité payera une pénalité dont la formule de calcul a été spécifiée dans l'équation (4). La séquence des événements probables se présentent comme suit :

1. si l'unité ne se fait pas contrôler, c'est-à-dire $\rho = 0$ alors son profit sera Π^{δ} de l'équation (8)
2. si l'entreprise se fait contrôler ($\rho > 0$), deux cas de figure se présentent : l'État découvre la fraude ou l'État ne découvre pas la fraude :
 - l'État ne découvre pas la fraude : le profit de l'entreprise sera Π^{δ} de l'équation (8) ;
 - l'État découvre la fraude : le profit Π^{δ} de l'entreprise sera diminué des pénalités.

La prise en compte de ces séries d'événements dans le programme du chef de l'UPI nous permet d'obtenir la formule du profit anticipé :

$$(Eq15) \quad \Pi^{ant} = (1 - \rho)\Pi^{\delta} + \rho(\Pi^{\delta} - \Gamma) = \Pi^{\delta} - \rho\Gamma$$

Le programme de maximisation du producteur est le suivant :

1. si $\Pi_{\mu=1}^{ant} > \Pi_{\mu=0}^{ant} \Rightarrow \mu = 1, \delta = 0$
2. sinon $\mu = 0 \Rightarrow \begin{cases} \text{Max} \Pi_{\mu=1}^{ant} \\ sc \\ 0 < \delta \leq 1, 0 \leq \Phi \end{cases}$

De ce programme de maximisation, on peut conclure que le producteur informel choisira de ne pas déclarer son activité si le profit anticipé est supérieur au profit anticipé lorsqu'il est déclaré. Dans ce cas on a :

$$(Eq16) \quad \Pi_{\mu=1}^{ant} > \Pi_{\mu=0}^{ant}$$

Calculons $\Pi_{\mu=1}^{ant}$ et $\Pi_{\mu=0}^{ant}$ en remplaçant successivement μ par 1 et 0 dans l'équation (10) :

$$(Eq17) \quad \Pi_{\mu=1}^{ant} = \Phi \left[1 - (1 + \kappa_{(\Phi)})c_{(\Phi)} - \rho_{\mu=1}(t_{(\Phi)} + \alpha) \right]$$

$$(Eq18) \quad \Pi_{\mu=0}^{ant} = \Phi \left[(1 - \delta t_{(\Phi)}) - c_{(\Phi)} - \rho_{\mu=0}(1 - \delta)(t_{(\Phi)} + \alpha) \right]$$

En reprend l'équation (11) avec les valeurs de $\Pi_{\mu=1}^{ant}$ et $\Pi_{\mu=0}^{ant}$ nous obtenons le résultat suivant :

$$(Eq19) \quad \delta t_{(\Phi)} - \kappa_{(\Phi)}c_{(\Phi)} > (t_{(\Phi)} + \alpha)(\rho_{\mu=1} - \rho_{\mu=0}(1 - \delta))$$

Le terme de gauche représente le gain net du producteur informel. En effet, lorsque le producteur fait le choix de l'informalité ou de la fraude il est sûr de gagner $\delta t_{(\Phi)} - \kappa_{(\Phi)}c_{(\Phi)}$; $\delta t_{(\Phi)}$ étant la part de la taxe qu'il garde après la fraude (n'oublions pas que lorsqu'il y a fraude, l'UPI paie des impôts moindres que ce qu'il devrait normalement payer) et $\kappa_{(\Phi)}c_{(\Phi)}$ les coûts liés à la non-déclaration et à la fraude. Le terme de droite représente quant à lui, la pénalité encourue pour fraude. Donc tant que le gain net du producteur lorsqu'il est dans l'informel, lui permet de couvrir les pénalités anticipées liées à la fraude, alors il choisira de frauder ou de dissimuler entièrement ses activités.

4.4. Cadre fiscal des unités de production informelles : la taxe professionnelle unique

Le code général des impôts, dans son Article 1420, institue un régime d'imposition synthétique appelé régime de Taxe Professionnelle Unique (TPU) pour les micro-entreprises auxquelles les unités de production informelles sont identifiées. C'est une taxe libératoire des impôts et taxes ci-après :

- l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) catégorie revenus d'affaires ;
- le minimum forfaitaire de perception ;
- la patente ;
- la taxe sur la valeur ajoutée (TVA).

Pour les autres impôts, droits et taxes, le droit commun s'applique. La TPU se compose d'un régime forfaitaire et d'un régime déclaratif. Les personnes physiques dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur ou égal à trente millions de FCFA sont celles soumises au régime forfaitaire de la TPU. Cependant le régime forfaitaire de la TPU ne s'applique pas aux personnes physiques relevant des bénéfices non commerciaux (BNC), ni aux planificateurs industriels (boulangerie pâtisserie) ni aux personnes physiques qui effectuent des importations et ou des exportations. Le régime déclaratif est quant à lui appliqué aux personnes physiques dont le chiffre d'affaires est inférieur à trente millions FCFA et supérieur ou égal à soixante millions de FCFA.

La TPU du régime déclaratif est déterminé par application des taux de 2% et 8% respectivement au chiffre d'affaires pour les activités de production et/ou de commerce et au chiffre d'affaires pour les activités de prestation de services. Pour les personnes physiques commercialisant des produits dont la marge est connue et fixée à un montant spécifique par quantité ou unité de produit vendue, la base imposable est la marge de commerce. La TPU de ce régime est institué de telle sorte que le montant dû au terme d'un exercice comptable ne soit pas inférieur à trois cent mille francs CFA.

En ce qui concerne la TPU du régime forfaitaire, il varie en fonction de l'activité menée par l'unité de production, du nombre d'années d'exercice et parfois de la zone de résidence (les artisans et les ambulants). Par exemple, pour les transporteurs routiers de personnes, la TPU trimestrielle varie en fonction du nombre de places du véhicule utilisé, entre 5 625 et 75 000 FCFA les trois premières années et à partir de la quatrième année, elle se situe entre 4 500 et 45 000 FCFA. Pour les activités commerciales et les prestations de service autre qu'artisanale, l'impôt payé est fonction du chiffre d'affaires de l'unité ; par exemple lorsque le chiffre d'affaires est inférieur à 2,5 millions, la TPU due est de 10 000 FCFA pour les unités commerciales et de 20 000 FCFA pour les prestataires de services.

La taxe professionnelle unique telle qu'elle est construite n'est pas optimale puisque l'État échoue dans sa collecte. En 2017 par exemple, la taxe professionnelle unique collectée par l'État est de 490 millions de FCFA alors que le montant d'impôts dus par les unités de production informelles est estimé à 52,8 milliards de FCFA (l'impôt dû a été calculé en utilisant les données de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel). Le manque à gagner par l'État est considérable. En 2017, année de réalisation de l'enquête ERI-ESI, la pression fiscale dans le chiffre d'affaires des UPI était de 0,02%, ce qui montre que la pression fiscale de l'économie togolaise repose entièrement sur le secteur formel. Cette situation, même si les UPI l'expliquent par la méconnaissance du cadre fiscal, peut être interprétée comme un comportement délibéré des UPI de se mettre à l'écart du système fiscal.

La taxe professionnelle unique telle que définie est fonction du chiffre d'affaires ; information que l'administration fiscale ne peut pas vérifier. Le cadre fiscal des entreprises informelles semble être inadapté à la structure des UPI. Le type d'impôt qui devrait être privilégié est celui sur les facteurs de production. Cette imposition sur la production potentielle de l'UPI mesurée ici par les facteurs de production.

4.5. Facteurs de production du secteur informel togolais

L'analyse des données de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) a montré que les actifs des UPI évalués à leur valeur de remplacement (actualisé) en 2017 sont estimés à 174,3 millions de FCFA. Ces investissements sont constitués à 81,4% par les véhicules et machines, 5% de construction. On remarque aussi que 63,3% des actifs hors les terrains ne sont pas totalement amortis.

En ce qui concerne le facteur travail, le nombre moyen d'heure de travail des UPI est de 153 heures par mois, à raison de 7,3 heures par jour pour les employés travaillant à plein temps. Le nombre moyen d'heure de travail est en dessous du nombre d'heure légal de travail qui est de 8 heures par jour. Pour les employés temporaires, le nombre moyen d'heure de travail est de 144 heures, soit 6,8 heures par jour. Les unités du secteur informel togolais emploient généralement un seul individu. En effet, 88,1% des UPI enquêtées ont déclaré employer une seule personne et seulement 1,4% des unités emploient plus de 4 personnes. Parmi les employés, 11,5% sont sans rémunération et les chefs des UPI sont rémunérés par les bénéfices réalisés.

4.6. Fonction de production pour le secteur informel

Les résultats de l'estimation montrent, quelle que soit la méthode, que le paramètre (élasticité) du travail est significatif (entre 0,68 et 0,74) contrairement au paramètre du capital qui n'est pas significatif. Ces résultats mettent en lumière le fait que le secteur informel togolais, comme tous les autres secteurs informels, est intensément tributaire du travail. La non significativité du facteur capital peut s'expliquer par les difficultés à le mesurer dans le secteur informel. Les UPI ne constituent pas des entités juridiquement différentes des membres du ménage qui les possèdent (SCN 2008). Le capital fixe utilisé pour l'activité de production peut également être utilisé à d'autres fins. Par exemple, les lieux où l'activité est exercée peuvent également servir de maison familiale, ou un réfrigérateur peut être utilisé pour conserver, aussi bien les biens produits au sein de l'unité, que les aliments consommés par les membres du ménage.

L'analyse des paramètres des autres variables montre que disposer d'un local a un effet positif sur le chiffre d'affaires ; il en est de même pour l'accès à l'eau. A facteur de production égal, les UPI dont l'activité est le commerce ont généralement un chiffre d'affaires plus élevé que celui des UPI évoluant dans l'industrie. Par contre, l'enregistrement n'a pas d'impact sur le chiffre d'affaires des UPI.

Tableau 2: Résultats de l'estimation

Variables	MCO	Bootstrapp	MCO	Bootstrapp
Log L	0,72***	0,68***	0,74***	0,68***
Log K	0,02	0,00	-0,01	-0,02
Local	0,36***	0,35***		

Variables	MCO	Bootstrapp	MCO	Bootstrapp
Enreg	-0,15	-0,27		
Elect	-0,05	-0,14**		
Eau	0,13**	0,21***		
Commerce	0,61***	0,59***		
Industrie	0,15***	0,13**		
Constante	3,73***	4,55***	4,16***	4,98***
Nombre d'observations	2838	2838	2838	2838
R ² ajusté	0,49	0,27	0,45	0,24

Source : les auteurs

Pour la suite de l'article, nous ferons l'hypothèse d'un rendement d'échelle constant c'est-à-dire que la somme des élasticités du travail et du capital est égale à 1, ce qui permet de calculer le paramètre du facteur de production capitale en remplacement du paramètre qui n'est pas significatif dans notre modèle d'estimation. La fonction de production avec les facteurs de production estimés suivant les deux méthodes se présente comme suit avec :

$$(Eq20) \quad LCA_{moy} = 0,74LogL + 0,26LogK + 4,16$$

$$(Eq21) \quad LCA_{med} = 0,68LogL + 0,32LogK + 4,98$$

Avec ces deux équations, nous avons à notre disposition deux méthodes de calculs de la base imposable. Chacune de ces deux méthodes de calcul sera soumise à un test pour mesurer leur qualité de progressivité. Il sera donc retenu que les UPI des milieux ruraux ne feront pas l'objet d'imposition ; cette décision est motivée par le fait que les plus grandes (en termes de chiffre d'affaires) UPI se trouvent dans la grande de ville de Lomé et dans les autres zones urbaines. Un seuil de chiffre d'affaires à partir duquel les UPI doivent être imposées sera aussi défini à 1 million de FCFA. Ce seuil correspond sensiblement au troisième quartile, c'est-à-dire que 75% des UPI ont un chiffre d'affaires inférieur au million. Contrairement au cadre fiscal actuellement en vigueur au Togo, nous pensons qu'il serait contre-productif de taxer systématiquement toutes les unités informelles. Le taux d'imposition sera de façon arbitraire fixé à 5%. Pour les chiffres d'affaires supérieurs au million, la taxe sera appliquée à la partie du chiffre d'affaires qui excède le seuil. La part du chiffre d'affaires qui sera alors taxée est de 34,6% contre la totalité sous le régime actuel.

4.7. Mesure de la progressivité

Les résultats du calcul des différents indicateurs de progressivité effectué sur les bases imposables des deux modèles (Eq20 et Eq21) sont présentés dans le tableau 3.

Les résultats présentés montrent que les deux modèles utilisés pour l'estimation de la base imposable présente un système d'impôts progressifs pour l'indicateur de Kakwani et l'élasticité de l'impôt par rapport au revenu (brut ou taxé). Le modèle 1 a un impôt plus progressif que celui du modèle 2 pour l'élasticité et pour l'indicateur de Kakwani c'est plutôt le modèle 2 qui a un impôt plus progressif. La progressivité de l'impôt pour ces deux indicateurs signifie que les inégalités de chiffre d'affaires entre les unités de production informelles sont réduites après déduction des impôts car la charge fiscale est transférée aux grandes unités de production informelles.

Tableau 3: Résultats du calcul des indicateurs

	Musgrave et Thin		Kakwani		Elasticité estimée	
	CA Taxé	CA brut	CA Taxé	CA brut	CA Taxé	CA brut
Modèle 1 (Moyenne)	0,95	0,01	0,00	0,39	1	4,5
Modèle 2 (Médiane)	0,95	0,01	0,00	0,6	1	4,0

Source : les auteurs

En ce qui concerne l'indicateur de Musgrave et Thin, l'indicateur calculé sur le chiffre d'affaires taxé est régressif pour les deux modèles. Ce résultat signifie que les inégalités sont exacerbées après paiement des impôts. Pour le modèle 1, la large distribution des chiffres d'affaire autour de la moyenne explique ce résultat. La valeur élevée de l'écart-type signifie aussi l'existence des valeurs aberrantes dans la base utilisée.

5. Conclusion

L'efficacité d'une mesure fiscale se mesure à sa capacité de fédérer les contribuables autour d'une vision commune qui est de participer au développement économique du pays en honorant leur obligation fiscale. Le cadre fiscal actuel mis en place pour les micro-entreprises peine quant à lui à fédérer les contribuables, puisque d'après les résultats de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, seulement 2,3% des UPI sont enregistrées. La conclusion qu'on peut en tirer est que le système fiscal en vigueur pour les micro-entreprises est inadapté.

Si le cadre fiscal actuel peine à fédérer les contribuables du secteur informel, c'est peut-être parce que toutes les unités de production informelles sont taxées quelle que soit leur capacité de production. La littérature nous apprend aussi que taxer le secteur informel revient à taxer la partie de la population la plus démunie, puisque le revenu tiré de ses activités est un revenu de survie et qu'il serait socialement injuste que les autorités fiscales réclament une partie de ce revenu (Lautier 1994 et Latouche 1991). Le refus d'adhérer à cet impôt peut donc s'expliquer aussi par le fait que les unités de production informelles le considèrent comme injuste vis-à-vis des situations auxquelles elles font face.

La réponse proposée par l'article à cette situation est l'introduction d'un impôt progressif c'est-à-dire qui prend en compte la capacité de production des unités de production informelles. En clair, le système d'impôt proposé par l'article a pour slogan : « plus d'impôts pour les grandes UPI (en termes de chiffre d'affaires) ». Pour se faire, l'article propose une méthode d'estimation de la base imposable à partir des facteurs de production que sont le capital et le travail. Une fonction de type Cobbs-Douglas a été utilisée à cet effet pour l'estimation des élasticités des facteurs de production. Même si la valorisation du capital utilisé peut être sujette à caution, l'estimation a permis d'obtenir deux modèles de base imposable.

Le système d'imposition proposé exclut un certain nombre d'UPI du système fiscal. En effet, l'impôt est automatiquement dû lorsque le chiffre d'affaires excède le million. Cette disposition permet de ne pas taxer les UPI à faible chiffre d'affaires et ainsi assurer une équité entre les UPI. Pour les UPI dont le chiffre d'affaires est supérieur au million, le système fiscal de cet article propose de ne taxer que la partie du chiffre qui excède le million, contrairement au cadre fiscal actuel qui utilise comme base imposable le chiffre d'affaires. Ce système prend ainsi en compte la redistribution des chiffres d'affaires qui limite les écarts entre les UPI. En d'autres termes, les UPI ayant les chiffres d'affaires les plus élevés doivent supporter une charge fiscale plus importante. L'objectif de ce système d'imposition est de permettre l'émergence d'activité plus productive. Cependant, l'article ne répond pas à un certain nombre de questions relatives au coût de recouvrement, au type de fiscalité (locale ou centrale).

Bibliographie

- [1] Allais M. (1990). "Pour la réforme de la fiscalité." Paris, coll. Éditions juridiques et économiques, Éd. Clément Juglar.
- [2] Allingham, M. G. et Sandmo, A. (1972). "Income Tax Evasion : A Theoretical Analysis." *Journal of Public Economics*, vol. 1, pp 323-338.
- [3] Andreoni, J., Erard, B. et Feinstein, J. (1998). "Tax Compliance". *Journal of Economic Literature*, vol. 36, June, pp. 818-860.
- [4] Ardant G. (1971). "Histoire de l'impôt". Livre I : De l'Antiquité au xvif siècle, Paris, Éd. Fayard, coll. n Les grandes études historiques z, 634 p.

- [5] **Attin S. J (1994)**. "Perspectives du passage du secteur informel au secteur formel au Bénin (coût de la légalité)", Genève, bit, Document de Recherche.
- [6] **Barlow et Snyder(1993)**. "Taxation in Niger : problems and proposals", World Development, vol. 21, n 7, p. 1179 □ 1189.
- [7] **Chambas(1994)**. "Fiscalité et développement en Afrique subsaharienne", Paris, Economica, ministère de la Coopération
- [8] **De Soto, H. (1989)**. "The Other Path : The Invisible Revolution in the Third World.", Harper and Row.
- [9] **Diagne, Youssoupha S and Thiaw, Kalidou (2008)**. "Informal sector and tax compliance in Senegal". Munich Personal RePEc Archive.
- [10] **DiAL-DSCN (1993)**. "Le secteur informel à Yaounde, Principaux résultats". Enquête 1 □ 2 □ 3, phase 2, novembre, 28 p.
- [11] **Franzoni, L. A. (2000)**. "Tax Evasion and Tax Compliance.", in : Bouckaert, B. and G. Van De Geest (eds.), Encyclopedia of Law and Economics, Vol. 4, Cheltenham : Edward Elgar, 52 □ 94.
- [12] **Gautier J.-F., Rakotomanan F., Roubaud F. (1999)**. "L'impôt sur les facteurs de production est-il une solution pour fiscaliser les entreprises informelles ?". Document de travail dial, n 1999 □ 10/T 6, 22 p.
- [13] **Gautier J.-F., Rakotomanan F., Roubaud F. (2001)**. "La fiscalisation du secteur informel : recherche impôt désespérément.", In Tiers-Monde, tome 42, nr168, 2001. Anthropologie du développement, fiscalité, géographie industrielle, éducation. pp. 795 □ 815 ;
- [14] **Gautier J.-F. (2001)**. "L'informel Est-il une Forme de Fraude Fiscale ? Une Analyse Micro économétrique de la Fraude Fiscale des Micro-entreprises.", in Revue d'économie du développement, n 3, p. 25 □ 50.
- [15] **Kakwani N. C. (1977)**. "Applications of Lorenz Curves in Economic, Analysis",Econometrica Vol. 45, No. 3.
- [16] **Kakwani N. C. (1984)**. "On the measurement of tax progressivity and redistribution effect of taxes with application to horizontal and vertical equity, in Advances in Econometrics 3", Greenwich ? ?, jai Press.
- [17] **Kakwani N. C. (1987)**. "Measures of Tax Progressivity and Redistribution Effect : A Comment", Public Finance, No. 3.
- [18] **Kolm, S.C. (1976)**. "Unequal Inequalities", Journal of Economic Theory, No. 12.
- [19] **Lautier B. (1994)**. "L'économie informelle dans le Tiers Monde." Paris, Éd. La Découverte, coll. n Repères z, 123 p.
- [20] **McGee, M.K. (1989)**. "The Lifetime Marginal Tax Rate." Public Finance, Vol. XXXIV.
- [21] **Morrisson (1996)**. "La répartition des revenus." Paris, coll. Thémis économie 280 p.
- [22] **Murtin, F. et Echevin, D. (2007)**. "What Determines Productivity in Sénégal ? Sectoral Disparities and the Dual Labor.", Cahiers de recherche 07-15, Département d'Economie de la Faculté d'administration à l'Université de Sherbrooke.
- [23] **Musgrave R. (1987)**. "Tax reform in developing countries, in The theory of taxation for developing counties.", éd. D. M. Newberry et N. H. Stern, p. 242 □ 263.
- [24] **Norregaard J. (1990)**. "Progressivité des systèmes d'imposition sur le revenu.", Revue économique de l'OCDE. no 15. Automne 1990
- [25] **OCDE (1981)**. "Barème de l'impôt sur le revenu - Répartition des contribuables et des recettes.", Études fiscales de l'OCDE.

[26] OCDE (1984). “Élasticité de l’impôt sur le revenu des personnes physiques échéant à l’administration centrale.”, Études fiscales de l’OCDE.

[27] OCDE (1990a). “Réforme fiscale récente dans les pays de ISOCDE et perspectives.”, Document de travail du Comité des affaires fiscales de l’OCDE.

[28] OCDE (1990b). “Base d’imposition du revenu des personnes physiques : Étude comparée.”, Études fiscales de l’OCDE.

[29] Oudin X. (1991). “L’activité informelle face à l’impôt.”, in Les pratiques juridiques, économiques et sociales informelles, Actes du Colloque de Nouakchott, éd. J.-L. Lespès, Paris, puf, p. 419 □ 430.

[30] Sadka E. et Tanzi V. (1993). “A tax on gross assets of enterprises as a form of presumptive taxation.”, International Bulletin of Fiscal Documentation, février, p. 66 □ 73.

[31] Williams, Colin C., Jan Windebank, (1995). “Black market work in the European Community: Peripheral work for peripheral localities ?”, International Journal of Urban and Regional Research, 19/1, pp. 23-39.

Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Togo

Obidon OGOUMEDI^a, Koffi Mepanou ADOLI^b

^a Consultante, E-mail : obidon_og@yahoo.fr

^b INSEED, E-mail : mepanou.adoli@gmail.com

Résumé : L'objectif principal de ce papier est de mettre en relief les déterminants du choix d'un emploi informel au Togo en vue d'orienter les prises de décisions affectant les acteurs de ce secteur. Pour atteindre cet objectif, nous utilisons un modèle logistique. Les résultats montrent que les branches d'activités les plus pourvoyeuses d'emplois informels sont le commerce et l'industrie tandis que le secteur des services offre de meilleures conditions d'emploi. Ces emplois informels sont essentiellement occupés par les jeunes femmes ayant de faibles niveaux d'instruction et vivant dans des ménages comportant au moins quatre personnes. Par ailleurs, les résultats des estimations du modèle révèlent que les principaux facteurs déterminants du choix d'un emploi informel sont le sexe, le nombre d'années d'étude et l'âge.

Mots-clés : Togo, déterminant, emploi informel, modèle logistique, éducation

Abstract: The main objective of this paper is to highlight the determinants of the choice of an informal job in Togo in order to guide the decision-making affecting the actors of this sector. To achieve this objective, we use a logistic model. The results show that the branches of activity that provide the most informal jobs are trade and industry, while the service sector offers better employment conditions. These informal jobs are mainly occupied by young women with low levels of education and living in households with at least four people. Furthermore, the results of the model estimations reveal that the main determinants of the choice of informal employment are gender, years of education and age.

Keywords : Togo, determinant, informal employment, logistic model, education

1. Introduction

Le concept du secteur informel est apparu depuis les années 1970 (ILO, 1970) suite à l'émergence de petites activités hétérogènes de production de biens et services qui généralement opèrent en marge du cadre réglementaire. Dans les pays non développés, cette situation est l'une des conséquences des Programmes d'Ajustement Structurel engendrés par les crises économiques des années 1970. En effet, avec l'obligation de redresser leurs finances publiques, les Etats ont généralement eu recours à la réduction des emplois dans le secteur public et aux privatisations des entreprises publiques. Ces entreprises sont alors confiées au secteur privé alors naissant, qui du coup, a la lourde tâche de pourvoir des emplois à une population active de plus en plus croissante. Face à l'incapacité de ce secteur privé de jouer ce rôle, de petites activités de « survie » ont vu le jour surtout dans les milieux urbains.

En outre, du fait de la nature des activités que le secteur informel regroupe, les économistes ont toujours pensé qu'il est voué à disparaître au fur et à mesure que les pays se développeraient (Schneider et Enste, 2000). Toutefois, la situation actuelle sur le marché de l'emploi dans les pays d'Afrique Subsaharienne semble prouver que ce secteur a de beaux jours devant lui. Ce dernier s'est imposé comme un moyen privilégié de revenus et d'insertion professionnelle, surtout pour les jeunes et les femmes dans ces pays. Cette situation est l'une des conséquences de l'arrivée massive d'individus sur le marché du travail y compris la participation de plus en plus accrue des femmes combinée avec le faible dynamisme (en matière de création d'emplois) des secteurs public et privé formel dans ces pays. En outre, la régulation du marché du travail à travers la fixation d'un salaire minimum par exemple, contraint le système économique à n'absorber qu'une partie de la main d'œuvre (Botero et al, 2003). Les populations, pour leur survie, optent généralement pour de petites activités de subsistance exercées globalement en marge de la législation en vigueur dans ces Etats ou acceptent des emplois dans le secteur privé avec des conditions précaires. Ainsi règne dans ces économies un dualisme avec d'un côté un secteur formel bien structuré et de l'autre un secteur informel très dynamique mais avec des conditions d'exercice très précaires.

La précarité des conditions d'exercice dans le secteur informel confère aux emplois de ce secteur le qualificatif « informel ». En effet, l'emploi informel comprend tous les emplois dans les entreprises du secteur informel ou toutes les personnes qui, au cours d'une période de référence donnée, étaient employées dans au moins une entreprise du secteur informel, quel que soit leur statut dans l'emploi et qu'il s'agisse de leur emploi principal ou secondaire (Ralf Hussmanns, 2003). Toutefois, selon les conclusions de la 17^{ème} CIST de 2003, les emplois informels sont aussi bien présents dans le secteur informel que formel. Selon un rapport de l'organisation International du Travail sur l'économie informelle, en 2019, plus de 85% des actifs occupés en Afrique exercent un emploi informel et ce taux passe à plus de 92% dans la région ouest-africaine.

Au Togo, le secteur informel contribue à plus de 35% du PIB national (comptes nationaux, 2016). Par ailleurs, ce secteur est le plus grand pourvoyeur d'emplois avec plus de 90% des emplois disponibles sur le marché togolais en 2017, selon l'Enquête régionale Intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI 2017). Conscientes de l'importance de ce secteur dans l'économie, les autorités togolaises ont depuis 2008, mis en place un mécanisme de coordination des activités de ce secteur à travers la création de la Délégation à l'Organisation du Secteur Informel (DOSI). Les missions assignées à la DOSI sont entre autres d'organiser le secteur informel et de contrôler et réguler les activités de ce secteur. Mais 13 ans après sa création, l'impact de cette organisation sur le secteur informel reste encore discutable. En effet, les données de l'ERI-ESI ont révélé les conditions de précarités dans lesquelles exercent ces personnes. En effet, la plupart ne disposent pas de contrat signé ni d'aucune sorte de protection sociale. Or l'éradication de la pauvreté, le premier des Objectifs du Développement Durable (ODD), ne peut être rendue possible sans l'accès à l'emploi décent pour tous. C'est pour cette raison que l'une des cibles des ODD est de garantir à tous un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égal (ODD. 8.5). Ceci exige des décideurs de prendre des mesures idoines de ciblage

¹ Comptes nationaux Togo, 2016

en faveur des populations occupant ces emplois informels. Il est donc indispensable de disposer des informations adéquates sur ces personnes. Quelles sont alors les caractéristiques des personnes ayant un emploi informel au Togo ? Lesquelles de ces caractéristiques sont les plus déterminantes ? Telles sont les questions auxquelles ambitionne de répondre notre étude.

Ainsi, l'objectif principal de ce papier est de mettre en lumière les facteurs déterminants dans le choix d'un emploi informel au Togo. Dans la littérature, beaucoup de chercheurs se sont intéressés à cette problématique aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. La conclusion de ces différentes études est que les caractéristiques sociodémographiques des individus sont des facteurs déterminants dans le choix d'un emploi informel. Cependant, dans le cadre du Togo, cette étude est l'une des premières et a l'avantage d'utiliser des données récentes et d'envergure nationale obtenues à partir de l'ERI-ESI 2017.

Pour atteindre cet objectif, la première partie de ce document est consacrée à la revue de littérature. La seconde partie présentera la méthodologie retenue et la description des variables de l'étude. La troisième partie fera l'objet de la description des caractéristiques des personnes ayant un emploi informel au Togo. Enfin dans la dernière partie, les résultats des estimations seront présentés et discutés.

Il faut aussi souligner que ce papier ne s'intéresse qu'aux emplois non agricoles¹. En effet, selon les données de l'ERI-ESI, seulement 0,3% des emplois de ce secteur sont formels. En dehors de ce fait, notre connaissance des réalités togolaises nous impose de ne pas considérer ce secteur pour la suite de ce travail puisque les personnes occupant des emplois dans ce secteur n'ont généralement pas eu de choix à faire.

2. Revue de littérature

2.1. Secteur informel

La notion d'emploi informel est intrinsèquement liée à celle du secteur informel. Le but de cette section est de présenter cette notion, ses causes ainsi que les conséquences économiques engendrées par ce secteur.

Le britannique Keith Hart dans son étude sur les activités économiques en milieu urbain au Ghana en 1971 serait le premier à avoir utilisé ce concept. Pour lui, les pauvres d'Accra étaient des travailleurs occasionnels et non des chômeurs avec des rémunérations irrégulières et faibles. Ceux-ci percevaient un revenu différent de celui des salariés du fait du faible degré de rationalisation de leurs conditions de travail. Il en conclut que le secteur formel est l'ensemble des activités économiques réglementées et le secteur informel toutes les autres activités, légales et illégales, qui sortent du cadre de la réglementation.

Toutefois, le concept a été introduit en 1970 lors de l'étape kenyanne des missions d'emploi du Bureau International du Travail dans les pays en développement afin d'évaluer l'impact des stratégies de développement des années soixante sur les moyens de subsistance des populations. La mission sur le Kenya a soulevé la persistance voire l'agrandissement du secteur traditionnel qui est censé laisser place à un secteur plus moderne. Ce secteur couvrirait alors des entreprises rentables et efficaces ainsi que des activités marginales (BIT, 1972). Pour illustrer ce phénomène, la mission a opté pour le terme « secteur informel » au lieu de « secteur traditionnel » concernant l'ensemble des activités économiques à petite échelle et non autorisées.

Lors de la conférence internationale des statisticiens du travail en 1993, il a été convenu que le secteur informel est « un ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le

¹ Pour la suite, le terme emploi formel ou informel sera adopté pour emploi formel agricole ou informel agricole

travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations de travail, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les relations de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme » (BIT, 1993).

Dans la résolution de la 15^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST), trois critères se référant à : i) l'organisation légale des entreprises, ii) la propriété et iii) le type de comptabilité ont été retenus pour définir le secteur informel. L'ensemble des trois critères est intégré au concept « entreprises familiales » ou « individuelles non constituées en société ». Mais cela ne signifie pas que toutes les entreprises familiales de ce type relèvent du secteur informel.

Les entreprises du secteur informel comprennent les entreprises familiales pour compte propre et celles qui emploient du personnel rémunéré. Il est précisé que toutes ces entreprises doivent produire des biens et services marchands. Le critère de destination des produits vient donc s'ajouter à l'identification des entreprises du secteur informel.

A ces trois critères, s'ajoutent deux autres critères pour la définition des entreprises du secteur informel. Il s'agit du type d'activité économique et de la taille de ces entreprises. Mais pour des raisons de comparaison internationale, seuls les critères de non enregistrement, de la non tenue de comptabilité et de la production marchande sont les plus importants. Les critères de la définition du secteur informel sont décrits dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : critères de définition des entreprises du secteur informel (15^{ème} CIST)

Critère	Objectif
1. Organisation juridique : entreprise non constituée comme entité légale séparée des propriétaires	Identification des entreprises non constituées en sociétés
2. Propriété : entreprise créée et gérée par des membres de ménages	Identification des entreprises familiales ou individuelles non constituées en société
3. Type de comptabilité : pas de dispositif comptable complet comprenant des bilans comptables	Exclusion des quasi-sociétés des entreprises familiales non constituées en société
4. Destination de la production : au moins certains des produits marchands	- Identification des entreprises familiales ou individuelles non constituées en société produisant des biens et services marchands - Exclusion des entreprises familiales ou individuelles non constituées en société produisant des biens exclusivement pour l'utilisation propre du ménage - Exclusion des ménages employant du personnel domestique rémunéré
5. Type d'activité économique	- Exclusion possible des entreprises engagées dans l'agriculture et des activités connexes
6.1 Effectif des personnes engagées/employées/ employées permanentes inférieur à un nombre n et/ou	Identification des entreprises du secteur informel comme un sous-groupe d'entreprises familiales ou individuelles non constituée en société produisant des biens et services marchands.
6.2 Non enregistrement de l'entreprise et/ou	
6.2 Non enregistrement des employés de l'entreprise	

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 80,9% des unités économiques dans le monde sont informelles (OIT, 2019). Les chiffres de l'OIT montrent que l'informalité est plus forte en Afrique (92,4%) et dans les Etats arabes (90,8%). S'agissant de la création d'emploi, les statistiques sur l'emploi dans le monde montrent que le secteur informel est de loin celui qui emploie le plus de personnes. En effet, dans une récente publication sur le secteur informel, l'Agence pour l'emploi des Nations Unies estime que « 61 % de la population active mondiale gagne leur vie dans ce secteur d'activité » (Agence des Nations Unies sur le secteur informel, 2018). Le secteur informel traduit la résilience des sociétés à faible productivité face aux chocs extérieurs (N. Benjamin et A. Mbaye, 2012). Le développement du secteur informel peut être considéré comme la réponse apportée au défi de la croissance de la population, donc de la demande d'emploi au détriment de l'accumulation du capital (N. Benjamin et A. Mbaye, 2012). Ce secteur sert d'échappatoire à certains chômeurs face à l'inexistence d'un système de protection sociale dans beaucoup de pays (M. Bacchetta et al.). Il constitue une importante source d'emplois et de revenus pour les pauvres. Toutefois, la concurrence déloyale de ce dernier à l'égard du secteur formel constitue une entrave majeure au processus de développement des pays (Omar Thiam, 2018).

L'importance du secteur informel se manifeste aussi dans sa capacité à produire des biens et services. Dans de nombreux pays, la contribution des entreprises informelles à la valeur ajoutée brute est importante. Les estimations de la part moyenne (non pondérée) du secteur informel dans la valeur ajoutée brute non agricole vont de 14%— dans les pays d'Europe orientale et d'Asie centrale – à 500% dans les pays d'Afrique subsaharienne (BIT et WIEGO, 2012).

Ainsi, bien que le secteur informel occupe une place de choix dans les économies africaines dans leur processus de croissance et développement, il reste très marqué par un accès limité aux services publics, à la formation, au crédit et une incapacité à se doter des compétences managériales modernes. Par conséquent, le niveau de productivité dans ce secteur reste très faible (Omar Thiam, 2018). Les conditions d'exercice y demeurent également très précaires pour les acteurs ne disposant généralement pas de protection sociale.

Thiam fait observer que la prolifération des activités dans ce secteur est une conséquence de la défaillance de l'Etat dans la mise en application des règles régissant les affaires, la fourniture des biens et services publics et l'absence de cadre réglementaire efficace et transparent (Omar Thiam, 2018). N. Benjamin et A. Mbaye (2012) abordent dans le même sens en affirmant que ces défaillances se manifestent par un climat des affaires hostile et un cadre réglementaire très limité excitant les personnes à opter pour le secteur informel au détriment du formel.

N. Benjamin et A. Mbaye (2012) expliquent qu'en dehors des défaillances de l'Etat, les traditions socio-culturelles, en particulier les réseaux sociaux ethniques et religieux, favorisent le secteur informel (Baron et al. 2000). C'est le cas par exemple de la confrérie Mouride au Sénégal qui joue un rôle très important dans l'informel à travers sa main mise sur la culture d'arachide et sa commercialisation ou encore des Nana Benz de Lomé, en monopole sur le marché des pagnes au Togo.

Selon le BIT, la plupart de ceux qui travaillent dans ce secteur le font plus par contraintes, notamment le manque d'opportunités dans le secteur formel et l'absence d'autres moyens de survie, que par désir (BIT, 2018).

Les travaux de Kuepie, Nordman et Roubaud (2009) se sont intéressés à l'informalité des économies dans les pays de l'UEMOA. Les résultats issus des études de ces derniers ont montré que le secteur formel favorise les individus les mieux qualifiés tout en leur offrant une meilleure rémunération et d'autres avantages sociaux tels que la protection sociale, la pension retraite et l'accès facile aux services financiers. Les moins qualifiés se réfugient donc dans l'auto-emploi ou le salariat informel, étant donné que l'alternative de la création d'une entreprise dans le secteur formel fait appel à des coûts administratifs et financiers onéreux.

D'autre part, Zerbo (2006) a mis en évidence le rationnement de l'offre d'emploi formel qui rend le secteur structuré incapable d'absorber toute la main-d'œuvre qualifiée. De ce fait, l'on retrouve progressivement des diplômés à majorité jeune dans le secteur informel. Mais, même dans l'économie informelle, le niveau d'instruction reste un élément décisif pour le statut de l'emploi.

2.2. Emploi informel et sa mesure

Lors de la 17^{ème} CIST de 2003, des consensus ont été retenus sur la définition de l'emploi informel. Sont considérées comme ayant des emplois informels, les personnes dont l'emploi est, en pratique, non soumis à la législation nationale du travail, à la taxation de revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages (le préavis de renvoi, l'indemnité de licenciement, les congés payés ou les congés de maladie, etc.).

Ainsi, l'emploi informel se définit surtout par rapport aux conditions d'exercice des employés aussi bien dans leur emploi principal que secondaire. De façon opérationnelle, dans les unités de production (formelle, informelle) et dans les ménages, les employés sont considérés être pourvus d'un emploi informel si au moins l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :

- paiement par l'employeur d'indemnité de protection de sécurité sociale ;
- congés de maladie rémunérés ;
- congés annuels rémunérés ou compensation éventuelle.

Sont classées comme personnes exerçant des emplois informels : i) les employés familiaux dans des entreprises formelles, ii) les employés informels dans des entreprises formelles, iii) les travailleurs pour compte propre du secteur informel, iv) les employeurs des entreprises informelles, v) les employés familiaux dans des entreprises informelles, les membres des coopératives de production informelles, vi) les travailleurs pour compte propre dans les ménages et vii) les employés domestiques.

Dans cette définition, il faut faire la nuance avec le travail dans le secteur formel. En effet, les deux concepts renvoient à deux réalités différentes du caractère informel de l'emploi et à deux orientations différentes de politiques sociales.

La 15^{ème} CIST recommande, dans la mesure du possible, de répartir la population employée dans le secteur informel en deux groupes suivants :

- les personnes employées exclusivement dans le secteur informel ;
- les personnes employées à la fois dans et hors du secteur informel. Ce dernier groupe devrait également être scindé en deux sous-groupes : les personnes ayant leur emploi principal dans le secteur informel et celles dont il s'agit de leur emploi secondaire.

Ainsi, la classification de l'emploi dans le secteur informel distingue les personnes :

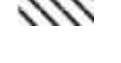
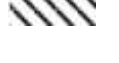
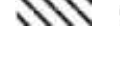
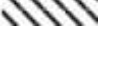
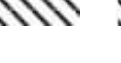
- travaillant exclusivement dans le secteur informel
- ayant leur emploi principal dans le secteur informel et un emploi secondaire dans un autre secteur
- ayant leur emploi secondaire dans le secteur informel et leur emploi principal dans un autre secteur.

Le tableau 2 suivant récapitule les types d'emplois informels qu'on observe aussi bien dans le secteur informel que le secteur formel.

Les emplois informels, sont composés des cellules des variables suivantes : i) emplois informels dans le secteur formel (1+2), ii) emplois informels dans le secteur informel (3+4+5+6+8) et iii) emplois informels dans les ménages (9+10). L'emploi total se définit par rapport au type d'emploi (formel,

informel) et par rapport au type d'unité de production (informel ou non) comme proposé dans le tableau ci-après.

Tableau 2 : Cadre conceptuel de l'emploi informel

Secteurs institutionnels	Travailleurs pour compte propre		Patrons		Aides familiaux	Employées		Membres de coopératives de production	
	Informel	Formel	Informel	Formel		Informel	Formel	Informel	Formel
Unité de production formelle					1	2			
Unité de production Informelle ^a	3		4		5	6	7	8	
Ménages ^b	9					10			

(a) Comme défini par la 15^{ème} CIST (exclut les ménages employant des travailleurs domestiques rémunérés)

(b) Ménages produisant des biens destinés exclusivement à leur consommation finale et ménages employant des travailleurs domestiques rémunérés. Ces ménages permettent de capter certains emplois informels.

Selon cette définition, l'emploi informel se trouve à la fois dans le secteur informel et dans le secteur formel de l'économie. Il représente une part très importante de l'emploi et touche toutes les catégories de travailleurs : employeurs, salariés, personnes travaillant pour leur propre compte, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (non rémunérés) et les membres des coopératives de producteurs. En dépit de la grande hétérogénéité des relations d'emploi des travailleurs dans l'emploi informel, leur point commun est essentiellement la vulnérabilité, c'est-à-dire qu'ils doivent subvenir à leurs propres besoins et s'en remettre à des dispositifs « informels » (BIT, 1991, pp. 5 et 6).

Tout comme le secteur informel, l'emploi informel est de loin le plus répandu dans les économies en développement, notamment celles d'Afrique. Dans une publication de l'Organisation Internationale du Travail, femmes et hommes dans l'économie informelle, un panorama statistique (2019), l'emploi informel représente 85,8% des emplois en Afrique, 68,2% en Asie et dans le Pacifique et 68,6% dans les pays arabes. Hors agriculture, l'emploi informel représente 82% des emplois en Asie du Sud, 66% en Afrique subsaharienne, 65% en Asie de l'Est et du Sud-Est (à l'exclusion de la Chine) et 51% en Amérique latine.

L'étude de l'OIT a aussi révélé les caractéristiques des personnes exerçant ces emplois informels dans le monde. Les auteurs de l'étude se sont intéressés à la catégorie socio-professionnelle et à l'âge des individus. Leurs estimations montrent qu'en dehors des travailleurs familiaux qui sont tous considérés comme exerçant des emplois informels, les travailleurs pour compte propre (86,1%) sont les plus touchés par l'informalité. En outre, 45% des personnes occupant un emploi informel dans le monde sont des travailleurs pour compte propre tandis que les travailleurs familiaux et les employeurs représentent respectivement 16,1% et 2,7%. En Afrique, la moitié des personnes occupant un emploi informel travaille pour propre compte. Ce phénomène d'informalité touche davantage de personnes jeunes ou plus âgées que les autres couches de la société avec 77,1% des jeunes et 77,9% des personnes plus âgées qui exercent des emplois informels dans le monde. Les autres facteurs caractéristiques de l'informalité, selon les résultats des estimations de ces auteurs sont l'éducation, le secteur d'activité, le sexe et la zone d'habitation. Les auteurs aboutissent à la conclusion selon laquelle, les personnes les moins éduquées et les hommes (63% d'hommes contre 58,1% de femmes) sont les

plus concernés par les emplois informels. En résumé, l'étude permet de conclure que les emplois informels sont généralement occupés par des hommes jeunes ou plus âgés ayant un faible niveau d'éducation et opérant généralement pour compte propre.

2.3. Déterminants de l'emploi informel

Pour ce qui est des facteurs déterminants dans le choix d'un emploi informel, certains auteurs évoquent l'hypothèse de rationalité des individus. Pour ces derniers, le choix entre l'auto-emploi informel et l'emploi formel salarié serait guidé par la différence d'utilités entre ces deux statuts. Ainsi, un individu opterait pour l'auto-emploi informel si l'utilité espérée, qui est captée généralement par le revenu espéré, de ce statut excède celui du salariat formel et vice versa (Johansson, 2000). Toutefois, d'autres auteurs s'intéressant au même sujet n'ont pas obtenu les mêmes résultats. En effet, étudiant le cas du Maroc, El Aynaoui (1997) a abouti au fait que le statut occupationnel des individus ne dépend pas de la différence de revenus escomptés mais plutôt d'un ensemble de caractéristiques intrinsèques à l'individu telles que le sexe, l'âge, l'éducation et des facteurs liés à l'environnement familial, social et économique.

S'intéressant au cas du Burkina-Faso, J.A. Traoré (2012) aboutit aux résultats similaires à celui d'El Aynaoui. Selon les estimations de ce dernier, l'éducation favorise l'accès à un emploi formel et au secteur structuré. Ces estimations montrent que la probabilité de travailler à son propre compte, relativement à un emploi salarié formel diminue avec le niveau d'éducation. Ainsi, acquérir une éducation de niveau supérieur par exemple réduirait la probabilité de l'auto-emploi informel de 5,73%. En dehors de l'éducation, l'auteur a pu montrer que le sexe est un facteur déterminant de l'auto-emploi informel puisque les femmes ont une plus forte probabilité de mener à leur propre compte des activités informelles.

Oumane Kanté et al. (2015) ont utilisé un modèle logistique pour estimer les déterminants de l'emploi informel au Mali. Ils aboutissent aux conclusions suivantes : les actifs non scolarisés, les moins diplômés, les actifs jeunes et ceux vivant à Bamako ont un risque plus élevé d'occuper un emploi informel que les autres. Par ailleurs, il existe une forte concentration d'emplois informels dans les secteurs primaires (agriculture, pêche, forêt et élevage) et le commerce.

2.4. L'emploi informel au Togo et ses caractéristiques

Comme dans tous les pays d'Afrique Subsaharienne, au Togo, le développement du secteur informel s'est accéléré après les années 70 avec la persistance de la crise économique de cette époque. Aucun milieu de résidence n'est épargné par cette situation : l'économie informelle est bien répandue aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Malgré sa grande capacité à offrir des opportunités aux personnes exclues du marché formel de l'emploi, sa contribution au PIB reste faible comparée à celle du secteur moderne. Cette situation dénote de la faible productivité de ce secteur qui du coup ne garantit pas des emplois décents à ceux qui y exercent. Ainsi, la plupart des emplois offerts par ce secteur sont informels.

➤ Poids de l'informel sur le marché de l'emploi

Le tableau suivant met en évidence le poids de l'informel (dans sa capacité à fournir des emplois) dans l'ensemble du pays et au niveau des différentes catégories socio-économiques de la population. En tenant compte du secteur agricole, ce poids augmente de 4 points de pourcentage. Aussi, l'un des résultats remarquables du tableau ci-dessous est la quasi-inexistence de l'emploi formel dans le secteur primaire (0,3%). En dehors de ce fait, notre connaissance des réalités togolaises nous impose de ne pas considérer ce secteur pour la suite de ce travail, puisque les personnes occupant des emplois dans ce secteur n'ont généralement pas eu de choix à faire. De ce fait, la suite de ce document ne s'intéressera qu'aux emplois informels non agricoles. Ainsi, les chiffres ci-dessous commentés font référence aux secteurs non agricoles.

Les résultats de ce tableau attestent de la prédominance de l'emploi informel sur l'emploi formel. Dans l'ensemble, près de neuf (9) actifs occupés sur dix (10) (89,0%) exercent des emplois informels

contre seulement 11% de ceux-ci qui occupent des emplois formels. Les observations restent sensiblement les mêmes quel que soit le milieu de résidence. En effet, le pourcentage d'actifs occupant des emplois informels y est de 90,8% contre 9,2% d'emplois formels. Pour ce qui est du milieu urbain, les proportions sont de 87,2% pour l'emploi informel et 12,8% pour l'emploi formel. Par ailleurs, chez les hommes (78,8%) comme chez les femmes (96,2%), cette prédominance de l'emploi informel reste très marquée. L'éducation semble réduire le risque d'occuper un emploi informel puisque la proportion de personnes occupant un emploi informel est de seulement 44,4% chez des personnes ayant le niveau supérieur tandis que chez les personnes ayant un niveau primaire (96,8%) et celles n'ayant aucun niveau (98,8%) ces proportions sont très fortes.

Tableau 3 : Répartition des actifs occupés selon les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles et le type d'emploi

	Avec le secteur agricole		Sans le secteur agricole	
	Emploi formel	Emploi informel	Emploi formel	Emploi informel
Caractéristiques des actifs				
Sexe				
Homme	11,6	88,4	21,2	78,8
Femme	2,6	97,4	3,8	96,2
Niveau instruction				
Aucun	0,6	99,4	1,2	98,8
Primaire	2	98	3,2	96,8
Secondaire	13,6	86,4	17,9	82,1
Supérieur	53,3	46,7	55,6	44,4
Situation matrimoniale				
Célibataire	6,5	93,5	9,3	90,7
Marié(e) monogame	8,2	91,8	13,0	87,0
Marié(e) polygame	3,9	96,1	7,3	92,7
Divorcé (e)	5,3	94,7	8,1	91,9
Veuf (veuve)	1,9	98,1	3,5	96,5
Taille du ménage				
Une personne	15,2	84,8	21,3	78,7
2 à 3 personnes	7,3	92,7	10,3	89,7
4 à 5 personnes	7,8	92,2	11,9	88,1
6 à 8 personnes	6,3	93,7	11,0	89,0
9 personnes et plus	3,4	96,6	6,4	93,6
Premier emploi ou pas				
Oui	6,8	93,2	11,5	88,5
Non	6,8	93,2	9,1	90,9
Secteur d'activité				
Primaire	0,3	99,7	na	na
Industrie	4,9	95,1	4,9	95,1
Commerce	1,2	98,8	1,2	98,8
Service	23,7	76,3	23,9	76,1
Milieu de résidence				
Urbain	12,2	87,8	12,8	87,2
Rural	4,2	95,8	9,2	90,8
Total	6,8	93,2	11,0	89,0

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

➤ **Caractéristiques individuelles et professionnelles des actifs occupant des emplois informels**

Au Togo, les emplois informels sont majoritairement occupés par les femmes (63,4%) et par des personnes relativement jeunes, moins de 45 ans (75,3%), personnes ayant un niveau d'instruction inférieur ou égal au primaire (63,4%). Les personnes de niveau supérieur exerçant ces emplois ne sont que de 2,8%. Les emplois informels sont bien répandus, aussi bien en milieu rural (51,2%) qu'en milieu urbain (48,8%). Par ailleurs, six personnes sur dix (60,0%) occupant un emploi informel vivent dans des foyers monogames tandis que plus de trois quarts (76,5%) vivent dans des ménages comportant au moins quatre personnes.

En ce qui concerne le secteur d'activité, il n'existe aucune disparité majeure entre les secteurs. En effet, chacun des trois secteurs occupent environ un tiers des actifs à savoir 34,8% pour le commerce, 32,7% pour l'industrie et 32,5% pour les services.

En définitive, les emplois informels sont majoritairement occupés par des jeunes (surtout les jeunes femmes) sans grande instruction. Une amélioration du niveau d'instruction de ces jeunes pourrait être un moyen de les sortir de l'informel.

3. Données et Méthodologie

3.1. Modèle et description des variables de l'étude

➤ Variables et sources des données

Les données utilisées dans le cadre de cette étude proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée en 2017 au Togo. Ladite enquête s'est déroulée en deux étapes : la première étape a permis de collecter des informations sur l'emploi auprès des personnes âgées de 10 ans ou plus et la deuxième étape a permis d'identifier les unités de production informelles. Cette enquête à couverture nationale sur le secteur informel est l'une des plus complètes au Togo et rassemble un certain nombre d'informations sur les emplois, les entreprises et les salariés.

Pour notre étude, les variables utilisées sont contenues dans la base issue de cette enquête. La variable dépendante est le type d'emploi avec deux modalités (1= emploi informel et 0=emploi formel). A la lumière de la revue de littérature présentée dans la section précédente et prenant en compte la disponibilité des données, les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude sont présentées dans le tableau ci-après :

Tableau 4 : Variables explicatives retenues pour la modélisation

Variables	Nature	Modalités
Sexe	qualitative	Masculin, féminin
Niveau d'instruction	qualitative	Aucun niveau, Primaire, Secondaire, Supérieur
Situation matrimoniale	qualitative	Célibataire, Marié monogame, Marié polygame, Divorcé, Veuf
Milieu de résidence	qualitative	Lomé, Autres urbains, rural
Formation professionnelle	qualitative	Oui, Non
Premier emploi	qualitative	Oui, Non
Age	quantitative	-
Taille du ménage	quantitative	-
Durée de chômage	Quantitative	-
Nombre d'années d'étude	quantitative	-

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

3.2. Choix du modèle

Un modèle logit ou probit a pour particularité d'avoir pour variable dépendante, une variable catégorielle ayant deux modalités (logit binaire). Cette dernière catégorie de la famille des modèles logit peut prendre deux formes selon qu'il soit possible, ou non, d'établir un ordre dans les modalités de la variable dépendante. Dans le cadre de cette étude, la variable de résultat est une variable catégorielle ayant deux modalités, ce qui suggère l'utilisation d'un modèle logit.

3.3. Spécification du modèle

Soit Y une variable qualitative à valeurs dans $\{0,1\}$ à expliquer par $(p + 1)$ variables explicatives $X = (I, X_1, \dots, X_p)'$. Le modèle logistique propose une modélisation de la loi de $Y|X = x$ par une loi de Bernoulli de paramètre $P_\beta(x) = P_\beta(Y = 1|X = x)$ telle que :

$$\log \frac{P_\beta}{1+P_\beta} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p = x' \beta \quad \text{Où encore } \text{logit } P_\beta(x) = x' \beta$$

Où logit désigne la fonction bijective et dérivable sur $]0,1[$ dans $\mathbb{R} : P \rightarrow \log \frac{P}{1+P}$ et $\beta = (\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_p)'$ le vecteur des paramètres du modèle.

Spécifiquement dans le cadre de cette étude, la variable binaire d'intérêt est la variable type d'emploi définie comme suit :

typeemploi = 1 si l'individu travaille dans le secteur informel; typeemploi = 0 sinon.

• Méthode d'estimation

L'estimation des paramètres d'un modèle logit se fait via la méthode de maximum de vraisemblance. Cette méthode consiste à maximiser la fonction de vraisemblance, ci-après, empruntée à Trividi et Cameron (2010) :

$$L(X_i, \theta) = p_{i,1}^{y_{i,1}} * p_{i,2}^{y_{i,2}} * \dots * p_{i,k}^{y_{i,k}} = \prod_{k=1}^K p_{i,k}^{y_{i,k}}$$

Où les variables $y_{i,k}$, $k = 1, 2, 3, \dots, K$ désignent des indicatrices prenant pour valeur l'unité si le choix de l'individu i porte sur la k ème modalité et nulle sinon. L'ordre dans lequel sont rangées les différentes modalités de Y est sans importance et n'affecte pas le calcul des probabilités d'apparition de ces modalités.

• Test Pré-estimation

Afin d'apprécier l'existence d'éventuels liens entre l'emploi recherché et ces régresseurs, nous avons procédé à un test de Chi-2 (tableau 5) révélant que chaque régresseur possède un lien avec le type d'emploi exercé. Toutefois, le V de Cramer révèle que ces liens sont a priori faibles.

Tableau 5 : Résultat des tests de Chi-2

<i>Lien entre les variables type d'emplois et la variable sexe</i>			
Test statistique	Chi-2 de Pearson	409.7128	
	V de Cramer	0.2746	
	P-value	0.000	
<i>Lien entre les variables type d'emplois et la variable niveau d'instruction</i>			
Test statistique	Chi-2 de Pearson	988.729	
	V de Cramer	0.3017	
	P-value	0.000	
<i>Lien entre les variables type d'emplois et la situation matrimoniale</i>			
Test statistique	Chi-2 de Pearson	501.308	
	V de Cramer	0.2148	
	P-value	0.000	
<i>Lien entre les variables type d'emplois et le niveau de compétences</i>			
Test statistique	Chi-2 de Pearson	1.2e+03	
	V de Cramer	0.3383	
	P-value	0.000	
<i>Lien entre les variables type d'emplois et le milieu de résidence</i>			
Test statistique	Chi-2 de Pearson	22.398	
	V de Cramer	0.0642	
	P-value	0.000	
<i>Lien entre les variables type d'emplois et le suivi d'une formation professionnelle</i>			
Test statistique	Chi-2 de Pearson	572.659	
	V de Cramer	0.325	
	P-value	0.000	
<i>Lien entre les variables type d'emplois et premier emploi</i>			
Test statistique	Chi-2 de Pearson	16.8978	
	V de Cramer	0.0559	
	P-value	0.000	

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

Ainsi, l'on peut admettre, a priori, que les déterminants du type d'emploi suggéré par la littérature sur la préférence pour exercer dans le secteur informel trouvent un fondement empirique. Toutefois, il est conseillé de dépasser ce stade de présomption de fondement empirique en mettant en œuvre une

analyse plus poussée : une modélisation économétrique. Pour ce faire, tout d'abord, l'évaluation du critère d'information d'Akaike pour plusieurs spécifications possibles du modèle sera faite. Ce critère permet de cerner l'apport en information de chacune des variables explicatives du modèle.

- Test de significativité globale de Wald

Ce test a pour but de vérifier la significativité globale du modèle. L'hypothèse nulle est que tous les coefficients associés aux variables explicatives sont nuls. Si ce ratio est supérieur à un certain seuil, cela veut dire que la vraisemblance du modèle complet domine. À cet effet, la probabilité d'avoir de bons estimateurs, des coefficients avec ce modèle est plus forte. Si les résultats donnent une p-valeur inférieure au seuil de 5% pour la majeure partie des coefficients, on conclut au rejet de l'hypothèse nulle. Ainsi, dans notre cas, le test montre que les coefficients associés aux variables explicatives sont non nuls.

4. Principaux résultats

4.1. Principaux facteurs déterminants du choix de l'emploi informels

Le tableau ci-dessous présente les principaux résultats obtenus après l'implémentation du modèle logit dont la modalité de référence « secteur formel » permettra de faire la lumière sur les déterminants de l'arbitrage entre l'emploi informel et l'emploi formel au Togo.

Les résultats consignés dans le tableau 6 suivant montrent que le modèle estimé est globalement significatif. En effet, la probabilité associée à la statistique de significativité globale est de 0,00 témoignant que le modèle est bien spécifié. Ainsi, les variables utilisées pour la régression ont globalement un effet sur la variable expliquée. Ensuite, l'interprétation de la significativité individuelle de chaque modalité est exposée et le signe des modalités significatives. Enfin, les effets marginaux et les odds ratios permettront d'apprécier l'effet d'une variable sur la probabilité qu'une personne occupe un emploi informel.

Pour des besoins de robustesse, trois (3) modèles logit ont été estimés avec des spécifications différentes en fonction des variables. Le choix de la méthode des modèles emboîtés est fait pour tester la robustesse de nos résultats. Le tableau en Annexe 1 présente les statistiques des modèles emboîtés permettant de choisir entre les différents modèles estimés. Les critères essentiels retenus sont la minimisation de la déviance, du BIC et de l'AIC.

D'autre part, un intérêt particulier est donné au R² de McFadden qui présente le pourcentage de la variabilité de la variable dépendante expliquée par les variables explicatives considérées. Ainsi, tous ces critères décrits en Annexe 1 ont permis de retenir le modèle 3. En effet, le modèle présente le plus faible BIC, AIC et la plus faible déviance. Il présente un R² de McFadden de l'ordre de 32,5%.

La courbe ROC présentée en Annexe 3 construite de façon empirique nous permet de statuer sur la sensibilité et la spécificité du modèle estimé pour différents niveaux de seuils de discrimination. Ce qui est retenu dans le cadre de cette étude est l'aire sous la courbe ROC. L'aire étant évaluée ici à 0,95, le modèle estimé présente donc un pouvoir de discrimination excellent.

En ce qui concerne le taux de bon classement, le modèle a un bon pouvoir de classification de 93,55%. Le test de Hosmer-Lemeshow permettant de juger la stabilité du modèle montre quant à lui que le modèle est bien stable.

Tous les tests de qualité du modèle montrant une bonne spécification du modèle, les résultats peuvent donc être interprétés. Pour cet exercice d'interprétation des résultats, seuls les signes des coefficients dans le modèle logit sont considérés. Les Odds Ratios s'interpréteront sous forme de cote. Pour les variables quantitatives, les Odds Ratios seront interprétés sous forme de pourcentage avec la formule suivante : $100 * (\exp(\beta_k) - 1)$.

Les résultats des estimations montrent que les personnes plus âgées ont un risque moindre d'occuper un emploi informel sur le marché du travail togolais. En effet, comme le stipule l'Odd Ratio associé à la variable âge, une année supplémentaire diminue la probabilité de travailler dans le secteur informel de $-100 * (0,946 - 1) = -(-5,5\%)$, soit de 5,5% comparativement au secteur formel.

Sur une analyse liée au genre, les résultats montrent que comparativement aux hommes, les femmes ont une forte probabilité d'occuper un emploi informel. Le tableau des odds ratios estime que l'OR entre les hommes et les femmes est de 1,76. Cela se traduit par le fait que la probabilité d'exercer un emploi informel représente environ 176% de la probabilité d'exercer un emploi formel pour une femme comparativement aux hommes. Les femmes ont donc une probabilité très élevée d'occuper des emplois informels. En considérant la zone de résidence des actifs occupés, les estimations montrent que les individus vivant dans les milieux ruraux ont une faible probabilité d'occuper un emploi informel non agricole, comparativement à ceux qui vivent dans les milieux urbains. En effet, l'OR entre le milieu urbain et le milieu rural est de 0,674. Ainsi, la probabilité d'occuper un emploi informel ne représente qu'environ 67% pour une personne vivant dans le milieu rural, comparativement à une personne vivant dans le milieu urbain. Les personnes vivant dans le milieu rural ont donc un risque moins élevé d'exercer des emplois informels comparativement aux personnes vivant dans les villes. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que dans cette étude, le secteur agricole, qui constitue la majorité de l'emploi dans les milieux ruraux, a été écarté pour les estimations.

Du point de vue du niveau d'instruction, les résultats montrent que plus le nombre d'années d'études augmente, moins la probabilité d'occuper un emploi informel est faible. Ainsi, les personnes occupées ayant un niveau d'études moins élevé ont une préférence pour des emplois informels. Par conséquent, une année supplémentaire d'étude diminue de la probabilité de l'individu de $-100 * (0,841 - 1) = 15,9\%$ d'exercer un emploi informel. La régression (2) qui privilégie l'utilisation du niveau d'instruction permet de confirmer les résultats obtenus. En effet, les personnes ayant un niveau primaire ou secondaire ou encore supérieur ont moins de chance de travailler dans l'informel, comparativement aux personnes qui n'ont aucun niveau d'instruction.

L'analyse sur la formation professionnelle montre que la participation à une formation professionnelle augmente la probabilité d'occuper un emploi informel comparativement aux personnes qui ne participent à aucune formation professionnelle. Le tableau présentant l'OR entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle indique un OR de 3,263. En effet, la probabilité de travailler dans le secteur informel est de 3,263 fois la probabilité de travailler dans le secteur formel pour une personne ayant suivi une formation professionnelle, comparativement à celle qui n'en a pas suivie.

Quant à la durée du chômage, les résultats montrent également que les personnes ayant duré considérablement dans le chômage ont moins de chance de travailler dans le secteur informel. Une année supplémentaire diminue la probabilité de travailler dans le secteur informel de $-100 * (0,997 - 1) = 0,3\%$ comparativement à la probabilité de travailler dans le secteur formel.

Quant au mode d'obtention du premier emploi, les résultats révèlent que les personnes ayant créé leur propre entreprise ont une forte probabilité d'occuper un emploi informel comparativement aux autres modes d'obtention du premier emploi.

En somme, les résultats montrent que toutes les variables suggérées par la revue de littérature et considérées dans le cadre de ce travail sont des déterminants pour le choix d'un emploi informel. Ainsi, les personnes vivant dans les milieux urbains, les femmes et les personnes ayant un nombre d'année d'étude moins élevé sont les personnes les plus exposées aux emplois informels.

Tableau 6 : Résultats des estimations (coefficients) du modèle logit

	Type d'emploi		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Variables explicatives	Coef (std error)	Coef (std error)	Coef (std error)
Sexe	0,919 *** (0,120)	1,055 *** (0,120)	0,565*** (0,149)
Age	-0,0531***(-0,00495)	-0,0509 ***(-0,00504)	-0,0556***(-0,00623)
Nombre d'année étude	-0,313***(-0,0139)		-0,173***(-0,0162)
Milieu de résidence (réf=Urbain)		-0,201*(-0,108)	-0,394***(-0,135)
Formation professionnelle		1,644***(-0,125)	1,183***(-0,156)
Durée du chômage		-0,00308**(-0,00125)	-0,00278*(-0,00165)
Premier emploi			0,144 (-0,166)
Mode d'obtention d'emploi (Réf= Relations personnelles)			
Directement auprès employeur			-1,044***(-0,15)
Petites annonces (radio, journaux, etc)			-1,190***(-0,326)
Concours			-3,299***(-0,278)
Création de sa propre entreprise			2,690***(-0,255)
Promotion, nomination			-2,373***(-0,64)
Par internet			-2,597**(-1,18)
Bureau de placement			-2,108***(-0,72)
Autre			-1,420***(-0,381)
Niveau d'instruction (réf=Aucun)			
Primaire		-0,927***(-0,282)	
Secondaire		-2,613***(-0,257)	
Supérieur		-4,167***(-0,286)	
Constant	6,351***(-0,272)	3,045***(-0,451)	3,566***(-0,519)
Observations	5,403	5,408	5,379
Pseudo R-squared	0,322	0,331	0,545

Standard errors in parentheses; *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

Tableau 7 : Les odds ratio du modèle

	Odds Ratio
Sexe	1,760
Age	0,946
Nombre d'année étude	0,841
Milieu de résidence	0,674
Formation professionnelle	3,263
Mode d'obtention d'emploi	
Directement auprès employeur	0,352
Petites annonces (radio, journaux, etc.)	0,304
Concours	,037
Création de sa propre entreprise	14,739
Promotion, nomination	0,093
Par internet	0,075
Bureau de placement	0,121
Autre	0,242
Premier emploi	1,154
Durée du chômage	0,997
Constant	35,362

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

4.2. Discussions

Il s'agit pour nous dans cette partie de faire un benchmark au regard des études de nos prédécesseurs et d'en relever les enseignements nécessaires en vue de formuler des recommandations idoines dans le contexte de l'informalité du marché de l'emploi togolais.

Les résultats de cette étude suggèrent que la variable d'instruction est un facteur déterminant dans le choix de l'emploi informel. Les personnes ayant un niveau d'étude moins élevé ont un risque élevé d'occuper un emploi informel. Ces résultats corroborent les travaux d'Abessolo et Tchana (2009) qui ont montré qu'au Cameroun, le niveau d'instruction élevé permet aux individus de choisir un secteur formel au détriment du secteur informel. Il en est de même pour les résultats de Traoré (2012) qui s'était intéressé au cas burkinabé.

En ce qui concerne la notion de genre dans le choix de l'emploi (informel ou formel), nos résultats sont similaires à ceux obtenus par Traoré (2012) dans le contexte burkinabé. En effet, comme ce

dernier, nos résultats montrent que les femmes ont une plus forte probabilité de mener des activités informelles, comparativement aux hommes. L'auteur dans son étude sur la population active burkinabè, a montré que les femmes sont plus enclines à occuper des emplois informels comparativement aux hommes. Le faible niveau d'éducation de la majorité des femmes peut être une piste d'explication de ce résultat. En effet, même s'il existe autant de femmes avec le niveau primaire que d'hommes (40% de femmes et 39,6% d'hommes selon ERI-ESI au Togo), les femmes sont toujours à la traine en ce qui concerne la fréquentation scolaire. En effet, seulement 1/5ème des femmes ont atteint le secondaire selon ERI-ESI contre un taux de 3/7ème chez les hommes. Pour ce qui est du supérieur, elles sont seulement 1,7% à l'avoir atteint contre environ 5% pour les hommes selon la même source.

Les précédents auteurs cités n'ont pas intégré dans leurs analyses les variables qui permettraient de capter l'effet du temps de chômage sur la décision de travailler dans le secteur informel. Cette étude a mis un accent particulier sur la durée de chômage et a montré qu'elle diminuerait la probabilité pour un individu de travailler dans le secteur informel.

Toutefois, il existe des limites à notre étude. En effet, elle serait d'autant plus raffinée s'il y avait une prise en compte de deux dimensions dans l'analyse en utilisant notamment les modèles de logit emboîté avec une spécification du modèle Utility Maximization Nested Logit (UMNL) ou du modèle Non-Normalized Nested Logit (NNNL). La structure des données a constitué un facteur limitatif à de telles spécifications. Cependant, la non-utilisation de ces types de modèles n'empiète en rien la qualité de nos estimations et la robustesse de nos résultats.

5. Conclusion

Le constat de la dominance du secteur informel dans l'économie togolaise est devenu un élément fondamental sur lequel il faut se pencher pour en évaluer les facteurs qui déterminent la préférence pour ce secteur de l'économie.

Cette étude avait pour objectif général de mettre en évidence les déterminants du secteur informel sur le marché du travail togolais. Spécifiquement, il s'agissait de mettre également en relief les facteurs de la préférence pour le secteur informel et d'identifier les caractéristiques sociodémographiques des personnes qui travaillent dans ce secteur. Pour cela ce papier s'est inspiré des travaux empiriques existants pour construire un modèle logit.

Les résultats issus des estimations ont montré que les personnes ayant un niveau d'étude élevé ont un risque moindre d'occuper des emplois informels, comparativement aux personnes n'ayant aucun niveau.

Une analyse selon le genre a montré que comparativement aux hommes, les femmes ont une plus forte probabilité d'occuper des emplois informels. L'étude a montré que la probabilité de travailler dans le secteur informel représente environ 176% de la probabilité de travailler dans le secteur formel pour une femme, comparativement aux hommes. Les femmes ont donc plus de chance de travailler dans le secteur informel. En menant une analyse par zone de résidence, les estimations montrent que les individus vivant dans les milieux ruraux ont moins de chance de travailler dans le secteur informel, comparativement à ceux qui vivent dans les milieux urbains. De la même façon, l'étude a montré également que les personnes âgées ont moins de chance de travailler dans le secteur informel, comparativement aux moins âgés. Il est à noter aussi que les personnes ayant suivi une formation professionnelle ou les personnes ayant créé leur propre entreprise sont plus enclines à travailler dans le secteur informel.

En termes de recommandation, l'Etat devra renforcer les mécanismes de la Délégation à l'Organisation du Secteur Informel (DOSI) pour une meilleure restructuration du secteur informel en sensibilisant les populations sur l'importance de la formalisation de leurs activités. Les autres recommandations proposées par la présente étude sont les suivantes :

- favoriser l'émergence et le développement de réseaux de caisses associatives d'épargne et de crédit et renforcer leur mécanisme de fonctionnement;
- encourager et faciliter l'installation de bases d'appui prenant en compte les besoins des jeunes et des femmes et des personnes dans les milieux urbains ;
- renforcer les capacités productives et créer un environnement légal et réglementaire et la promotion des micro entreprises;
- offrir les incitations appropriées et un cadre idéal de formalisation aux entreprises individuelles ;

Bibliographie

Abessolo, Y. and E. Tchana (2009). Etude nationale sur les politiques du marché du travail (Cameroun). APERP. OIT - Bureau Sous-Régional pour l'Afrique centrale. Février.

BIT. (1993) Rapport pour la 15ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, Bureau International du Travail, Genève, 19-28 janvier.

El Aynaoui J. (1997). Participation, choix occupationnels et gains sur un marché du travail segmenté : une analyse appliquée au cas du Maroc. Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV-France.

ILO (2018) Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) / International Labour Office – Geneva

Hart Keith (1973) Informal income opportunities and urban employment in Ghana, The Journal of Modern African Studies, vol. 11, no 1, pp. 61-89.

Kuepie Mathias, Nordman Christophe and Roubaud Francois, (2009), Education and earnings in urban West Africa, Journal of Comparative Economics, 37, issue 3, p. 491-515
 Morrisson Christian, Mead Donald (1996). Pour une nouvelle définition du secteur informel. In: Revue d'économie du développement, 4e année N°3, 1996. pp. 3-26;

Omar Thiam (2018). Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : enjeux et perspectives. Management & Sciences Sociales, Kedge Business School, La responsabilité sociétale des écoles de management en France, pp.118-129. hal-02159695

Papa Oumane Kanté et all. (2015). Les caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Togo

Razafindrakoto Mireille, Roubaud François et Torelli Constance (2009). La mesure de l'emploi et du secteur informel : leçons des enquêtes 1-2-3 en Afrique. The African Statistical Journal, Volume 9

Zerbo Adama (2006). Stratégies de lutte contre la pauvreté et politiques de développement local au Sud du Sahara : cas du Burkina Faso. Thèse de Doctorat ès Sciences Economiques. Université Montesquieu-Bordeaux IV, mars 2006

Annexe

Annexe 1 : Statistiques de la qualité du modèle

Log-Lik Intercept Only :	-1878,383	Log-Lik Full Model :	-1256,698
D (5399) :	2513,395	LR (8) :	1243,371
		Prob > LR :	0,000
McFadden's R2 :	0,331	McFadden's Adj R2 :	0,326
ML (Cox-Snell) R2 :	0,205	Cragg-Uhler(Nagelkerke)R2:	0,410
McKelvey & Zavoina's R2 :	0,476	Efron's R2 :	0,295
Variance of y*:	6,278	Variance of error :	3,290
Count R2 :	0,907	Adj Count R2 :	0,159
AIC :	0,468	AIC*n :	2531,395
BIC used by Stata :	2590,756	AIC used by Stata	2531,395

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

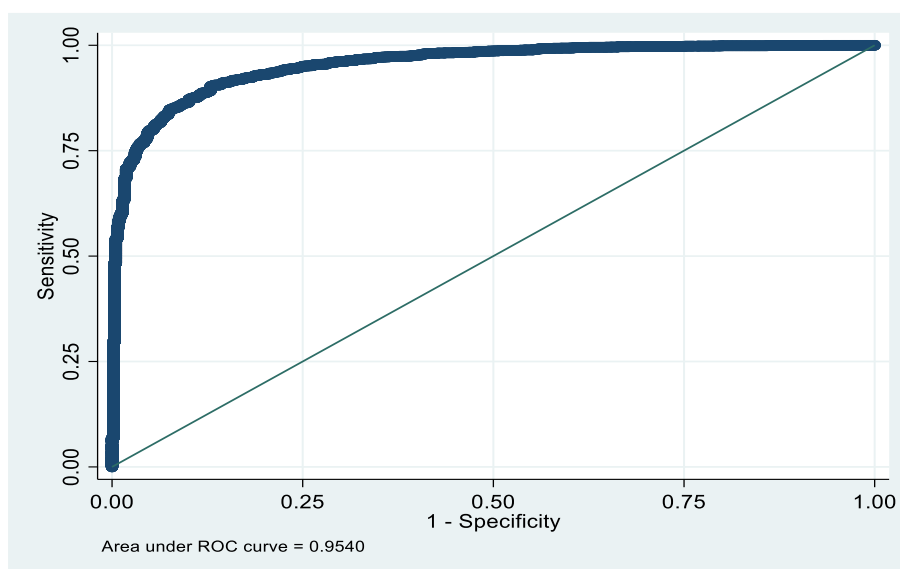
Annexe 2 : Test de Hosmer-Lemeshow

Logistic model for typeemploi, goodness-of-fit test

Number of observations =	5408
Number of covariate patterns =	3358
Pearson chi2(3349) =	3118,98
Prob > chi2 =	0.9979

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

Annexe 3 : Courbe ROC



Annexe 4 : Odds ratio du modèle retenu

	Odds Ratio
Sexe	1,760
Age	0,946
Nombre d'année étude	0,841
Milieu de résidence	0,674
Formation professionnelle	3,263
Mode d'obtention d'emploi	
Directement auprès employeur	0,352
Petites annonces (radio, journaux, etc.)	0,304
Concours	,037
Création de sa propre entreprise	14,739
Promotion, nomination	0,093
Par internet	0,075
Bureau de placement	0,121
Autre	0,242
Premier emploi	1,154
Durée du chômage	0,997
Constant	35,362

Source : Calcul des auteurs à partir de ERI-ESI, Togo 2017

Annexe 5 : Taux de bon classement du modèle

Classified	True		Total
	D	~D	
+	4690	254	4944
-	93	342	435
Total	4783	596	5379
Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$ True D defined as typeemploi != 0			
Sensitivity	$\Pr(+ D)$		98.06%
Specificity	$\Pr(- \sim D)$		57.38%
Positive predictive value	$\Pr(D +)$		94.86%
Negative predictive value	$\Pr(\sim D -)$		78.62%
False + rate for true ~D	$\Pr(+ \sim D)$		42.62%
False - rate for true D	$\Pr(- D)$		1.94%
False + rate for classified +	$\Pr(\sim D +)$		5.14%
False - rate for classified -	$\Pr(D -)$		21.38%
Correctly classified			93.55%

Genre et engagement social au Togo

ASSOGBAVI Dodji Marcel^a, FAROUH P'lanam Germain^b, AGBETI Komi^c

a Consultant, E-mail : marceldodj@gmail.com

b Consultant, E-mail : farouhplanam@gmail.com

c INSEED, E-mail : emmanuelfrancis26@gmail.com

Résumé : L'objectif de cet article est de faire l'analyse de l'engagement social sous le prisme du genre à partir des données de l'ERI-ESI. Depuis un moment déjà, la question de la place du genre dans le développement social ne cesse de se poser. Très peu d'études se sont cependant penchées sur cette question. Mais le constat de la faiblesse de l'engagement social des femmes contraste avec leur taux d'activité qui excède celui des hommes. Quels sont les phénomènes sociaux qui expliquent le fait que les femmes ne sentent presque pas concernées, quand il s'agit de défendre une cause sociale ? Cette question, qui en apparence peut sembler simple, présente des complexités, si l'on tient compte de tous les préjugés qui peuvent être véhiculés dans la société.

Mots clés : genre, engagement social, société, femme

Abstract : The aim of this paper is to analyze social engagement through the gender using data from the ERI-ESI survey. For a while now, the question of the place of gender in social development is repeatedly asked. However, very few studies have looked at this question. But the observation of the low presence of women when it comes to social engagement contrasts with their activity rate, which exceeds men's activity rate. What are the social phenomena that explain why women hardly feel concerned when it comes to defending a social cause? This question, which on the surface may seem simple, presents complexities if we takes into account all the prejudices that can be conveyed in society.

Key words : gender, social engagement, society, woman

1. Introduction

L'homme et la femme sur le plan anatomique sont à l'évidence très différents. Cette différence est dans l'ordre normal des choses, puisque leurs constitutions physiologiques ont toujours été ainsi. Lorsqu'on cherche à faire l'analyse des autres aspects tels que le sentiment et le comportement, la différence entre l'homme et la femme devient moins évidente. Certes, la société attribue à chaque individu, suivant son sexe, des caractéristiques qui peuvent varier d'un milieu à un autre, mais ces caractéristiques n'ont rien à avoir avec une quelconque construction naturelle.

La construction sociale des caractéristiques comportementales associées au sexe d'un individu fait référence au « genre ». Le terme « genre » a été évoqué pour la première fois en 1945 sous la plume de l'anthropologue Margaret Mead qui dénonçait le fait que seuls les travaux masculins sont valorisés. Par « genre », on entend donc la construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes. Le concept de genre est rattaché à plusieurs disciplines et analysé dans tous les domaines des sciences humaines et sociales.

Depuis un certain moment déjà, la question de la place du genre dans tous les domaines de la vie y compris dans les centres de décision politique, sociale et économique s'est posée avec insistance. Pourtant, plusieurs études en Afrique en général et au Togo en particulier ont montré que le taux d'activité féminine est plus important que celui des hommes, ce qui veut dire que les femmes contribuent aussi à la constitution de la richesse nationale (ERI-ESI 2017). De par leur rôle de production et de reproduction, les femmes sont surtout au cœur du développement des pays africains, un fait qui contraste avec la place qui est la leur dans la société. En effet, plusieurs indicateurs montrent que les femmes occupent des positions marginales dans la quasi-totalité des domaines.

En ce qui concerne l'engagement social, qui comme son nom l'indique, est le fait de s'engager de façon personnelle en faveur d'une cause sociale, les femmes sont en retrait. Du fait de leur statut et de l'environnement social, les femmes rencontrent des difficultés qui limitent leurs actions et freinent leur promotion au sein de la société.

L'étude de l'engagement social sous le prisme du genre est un champ d'analyse très peu exploré par les auteurs. Les études qui se sont penchées sur le sujet sont pour la plupart limitées à l'analyse des clivages entre les hommes et les femmes dans l'engagement social. Le processus social qui a contribué à la construction de cette inégalité est souvent occulté au profit du constat des inégalités.

Cet article est une contribution au débat sur la place de la femme dans le domaine de l'engagement social à travers la construction d'un indicateur de mesure de cet engagement. L'objectif sera donc de mesurer l'engagement social des deux sexes à travers les variables sociodémographiques et socio-économiques afin d'expliquer le processus de construction social à l'origine d'une éventuelle inégalité.

Afin d'atteindre cet objectif, nous ferons dans la première partie une revue de littérature des articles qui se sont penchés sur le genre et l'engagement social. Dans la deuxième partie, la méthodologie de construction de l'indicateur d'engagement social sera présentée et les résultats de la construction de cet indicateur grâce aux données de l'ERI-ESI seront exposés dans la troisième partie.

2. Revue de littérature

Le genre ou le sexe social, de quoi s'agit-il ?

Le terme genre issu de l'anglais « gender » est un terme sociologique qui peut se traduire comme rapports sociaux de sexe ou rapports socialement et culturellement construits entre les hommes et les femmes. Ces différentes traductions du genre montrent que c'est avant tout une construction sociale, c'est-à-dire que c'est l'ensemble des comportements et sentiments qu'une société attribue aux individus

des deux sexes (homme et femme). C'est une classification sociale et culturelle entre les hommes et les femmes.

Le genre ou sexe social a été évoqué pour la première fois par l'anthropologue Margaret Mead qui a cherché à son époque à montrer que les traits de caractères entre les hommes et les femmes sont le résultat d'un conditionnement social. Pour cet auteur, être homme ou femme est une construction sociale. Elle s'insurge contre l'idée selon laquelle les hommes et les femmes sont intrinsèquement différents. Au-delà de la seule différence physiologique ou anatomique, les hommes et les femmes ne sont pas différents.

Cette construction sociale est assez bien résumée par Simone de Beauvoir qui dit : « on ne naît pas femme, mais on le devient, de même qu'on ne naît pas homme ». L'importance du genre est sans contexte, car il permet de faire des analyses en mettant en avant les rapports entre les hommes et les femmes qui sont avant tout des rapports sociaux. Les différences entre les hommes et les femmes ne sont pas le produit d'un déterminisme biologique, mais bien d'une construction sociale et culturelle.

Le genre ou les différences sociales entre les hommes et les femmes sont visibles à travers la division du travail. Cette division se présente sous deux formes : la séparation et la hiérarchisation. En ce qui concerne la séparation du travail entre les hommes et les femmes, elle présente dans toutes les sociétés où il est souvent défini que certaines activités sont réservées uniquement aux hommes et d'autres aux femmes. En clair, les travaux des hommes et ceux des femmes ne sont pas les mêmes. L'anthropologue américaine Margaret Mead le faisait déjà remarquer en 1948 lorsqu'elle avançait que, quels que soient les travaux, les travaux masculins étaient les seuls à être valorisés.

Le genre, même s'il met en exergue les rapports sociaux entre les hommes et les femmes, est différent du sexe. Si le sexe est une distinction biologique, le genre fait quant à lui référence à une distinction sociale et culturelle. Si le premier ne peut être changé, le second peut être modifié. Le genre peut être modifié parce que c'est l'ensemble des rôles et des responsabilités que la société attribue aux hommes et aux femmes. Ces rôles et responsabilités sont donc appris, car influencés par les facteurs culturels, religieux, politiques, économiques, donc modifiables par une action politique.

Cette construction sociale des rôles et des responsabilités attribués aux hommes et aux femmes a longtemps freiné les actions et la promotion des femmes dans la société. Les sociétés auraient beaucoup à gagner si les femmes pouvaient apporter leur contribution au développement de la société à travers leur engagement.

L'engagement social et le genre

L'engagement politique est le type d'engagement le plus débattu dans la plupart des écrits que nous avons consultés, sans doute parce que pour modifier ce construit social qui le genre, les femmes doivent être présentes dans les sphères de décision où des actions concrètes peuvent être conçues en vue de leur application sur le terrain. On peut cependant postuler clairement que le terme politique dont il question à un sens beaucoup plus large que celui de la pratique du pouvoir, des luttes de pouvoir et de la représentativité entre hommes et femmes de pouvoir, et des différents partis politiques auxquels ils peuvent appartenir. Il s'agit de la politique au sens plus global qui est relatif à l'organisation ou à l'autogestion d'une cité ou d'un État et à l'exercice du pouvoir dans une société organisée.

Les différentes enquêtes réalisées dans les années 1950-1960 ont permis aux premières théories du comportement social de prendre leur essor. Selon Memmi (1985), ces enquêtes ont permis de mettre en lumière deux grandes thématiques que sont l'engagement politique et l'orientation politique. Les engagements sont de plusieurs sortes ; il y a celui qui consiste à se renseigner grâce aux médias (télévision et radio) sur la politique du pays ou s'inscrire sur une liste électorale et celui plus contraignant qui consiste à s'engager activement dans une organisation politique telle qu'un syndicat.

La politique a toujours été l'apanage des hommes même si ces dernières décennies, des engagements ont été pris par plusieurs gouvernements d'attribuer des postes clés de leurs gouvernements aux personnes de sexe féminin. Plusieurs facteurs expliquent cette faible présence dans le monde politique : facteurs structurels, culturels, systémiques, sociaux et personnels.

Des auteurs tels que Atkeson (2003), Elder (2004), Fox et Lawless (2004, 2005); Campbell et Wolbrecht (2006), Paxton et al. (2007), Wolbrecht et Campbell (2007) ont travaillé à l'identification des facteurs qui incitent les femmes à s'engager en politique ou qui les découragent. Pour ces auteurs le construit social qui consiste à caser les hommes et les femmes dans un rôle prédéfini a un impact important sur l'intention des femmes de s'engager ou non en politique. Cet impact pourrait s'expliquer par le fait que les femmes ont tellement intériorisé ce rôle que la société leur a imputé qu'elles voient l'engagement politique comme une place qui n'est pas la leur. Laurel Elder (2004) précise quant à elle que cet impact négatif de la socialisation des rôles sur l'intention d'engagement des femmes ne concerne que l'engagement politique « politicien ». En ce qui concerne l'engagement au niveau communautaire, les femmes disent se sentir plus à l'aise contrairement l'engagement politique politicien où elles disent ne pas avoir les compétences nécessaires. Les auteurs Fox (2004) et Lawless (2005) sont arrivés à la même conclusion auprès des femmes qui ont fait des études dans des domaines desquels généralement sortent les politiciens. Les auteurs expliquent cette situation par une auto-évaluation des femmes de leurs compétences. Cette auto-évaluation reste le principal facteur qui impacte la décision des femmes de se lancer en politique. L'auto-évaluation constitue un verrou qui empêche les femmes de s'engager dans certains domaines, d'autant plus que selon Jennifer L. Lawless et Richard L. Fox (2010), lorsque les femmes disent se sentir capables d'assumer une responsabilité, la probabilité qu'elle s'engage augmente de façon significative.

D'autres auteurs soutiennent que c'est plutôt l'effet travail et non l'auto-évaluation qui a un impact sur la décision des femmes de s'engager ou non. Les travaux de Janine Mossuz-Lavau et Mariette Sineau (1983) ont montré que l'insertion des femmes sur le marché du travail rémunéré augmente la probabilité de leur engagement politique. D'autres études menées aux Etats-Unis ont prouvé que la différence d'engagement entre les hommes et les femmes peut être testée par les facteurs sociaux tels que : la disponibilité en temps, en énergie (psychique), la forme plus ou moins patriarcale des relations à l'intérieur de la famille, la socialisation ou les ressources socio-économiques. Pour Burns et al., une femme qui a un travail rémunéré et occupe un poste dans la hiérarchie à la hauteur de sa compétence a la possibilité d'acquiescer des conditions sociales qui favoriseront son engagement politique.

Dans leur article intitulé « Engagement politique et genre : la part du sexe », Alvarez et al. portent une analyse critique sur les méthodes d'analyse genre de l'engagement politique, principalement sur l'utilisation de la variable biologique « sexe ». Pour ces auteurs, les analyses quantitatives basées sur le clivage de sexe laissent souvent de côté les processus sociaux qui engendrent les inégalités entre les hommes et les femmes. Leur contribution méthodologique dans les études sur l'engagement s'appuiera sur la « division sexuelle du travail » qui est définie, selon les auteurs, comme le processus social qui structure les rapports sociaux de sexe par une assignation des femmes principalement à la sphère familiale et les hommes à la sphère publique. La division sexuelle du travail permettra aux auteurs d'élaborer deux modèles d'analyse : le premier inspiré des méthodes « classiques » d'analyse genre et le second s'appuyant sur la construction d'un indicateur de division sexuelle du travail : l'investissement dans le travail rémunéré et l'investissement dans le travail domestique. Pour mener à bien leur étude, les auteurs ont choisi les systèmes de régressions simultanées. Cette méthode statistique permet non seulement de mesurer l'influence d'une variable sur plusieurs autres, mais aussi de tester l'influence de ces derniers sur d'autres variables dépendantes, permettant ainsi de tester plusieurs niveaux de causalité.

Rinfret et al (2004), quant à eux comparent le profil des femmes politiquement engagées avec celui des femmes qui le sont moins. Pour ce faire, les auteurs séparent les femmes étudiées en deux (2) groupes : celles qui s'engagent pleinement sur la voie politique et celles qui s'y engagent moins. Pour

séparer ces groupes, ils utilisent la variable « engagement communautaire ». A partir d'une analyse discriminante, les facteurs distinguant les deux groupes de femmes ont été identifiés. Au rang de ces facteurs, peuvent être cités : la résilience, l'auto-évaluation de compétences personnelles, les relationnelles et politiques et le « BEM Sex Role Inventory » qui permet de mesurer à quel point les femmes se décrivent à l'aide de caractéristiques traditionnellement « masculines » et « féminines » (Bem, 1974).

Dans sa thèse intitulée « Genre et Gouvernance urbaine au Sénégal : la participation des femmes à la gestion urbaine », Gueye planche sur la participation des femmes dans le processus de la décentralisation politique, leur apport dans le développement socioéconomique et politique local, l'espace de la gouvernance locale au profit d'une intégration des associations et des habitants comme partenaires à part entière dans les projets communautaires. L'auteur souligne la quasi absence des femmes tant dans la conception des politiques urbaines que dans les instances de prise de décision au niveau local. Son étude se base principalement sur une observation participante, utilisant les récits de vie et les guides d'entretien, au sein d'organisations associatives composées uniquement de femmes. A cette observation participante sont également associées des données complémentaires issues du Recensement national de la population au Sénégal, l'enquête sur les priorités et l'enquête sénégalaise auprès des ménages, réalisés en 1991 et en 1993 par la Direction de la Prévision et de la Statistique dans la région de Dakar. Les résultats de cette étude montrent entre autres que le milieu associatif sert de cadre d'expression de la liberté des femmes d'entreprendre des actions pour améliorer les conditions de vie. La décentralisation politique au Sénégal a facilité l'implication des femmes à la gestion de leur quartier, mais le partenariat entre les municipalités et les associations reste un appui assez limité au vu des attentes d'une manière générale.

3. Données et méthodologie

3.1. Données

La vérification de nos hypothèses nécessite des données empiriques. Ainsi, les données de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI -ESI), réalisée en 2017 par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et Démographiques (INSEED) constituent la principale source de données. La section «GD», relative à la gouvernance démocratique, réservée aux personnes âgées de 18 ans et plus, du questionnaire individuel emploi de l'ERI-ESI sera principalement utilisée pour construire un indicateur d'engagement social. Les caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe et l'âge, la situation matrimoniale des individus âgés de plus de 18 ans, ainsi que les caractéristiques liés à l'emploi serviront également à la modélisation.

3.2. Méthodologie

La première partie des analyses sera consacrée à la construction de l'indicateur d'engagement social. Cette construction sera basée sur les méthodes d'analyse des données multidimensionnelles, plus particulièrement sur les analyses en composantes multiples (ACM) et la classification. La classification automatique à la suite d'une analyse factorielle permet de répartir les individus d'une population en sous-groupes homogènes. Dans notre cas, il s'agit de classer les individus, âgés de plus de 18 ans selon leur degré d'engagement social. A la fin de la classification, les différentes classes d'individus sont analysées à partir des variables et des modalités de variables qui discriminent au mieux chacune des classes. Cette première partie des analyses sera basée sur les variables de la section relative à la gouvernance démocratique.

La seconde partie portera sur l'analyse genre de l'engagement social proprement dite. Comme le souligne Sow, « introduire l'analyse de genre dans les sciences sociales, c'est s'interroger à la fois sur les statuts et les rôles des femmes et des hommes dans la stratification sociale, sur l'impact des rapports de genre dans les situations qui concernent l'individu ou le groupe, c'est s'interroger sur la manière dont

les statuts et les rôles sont déterminés » (Sow, 1995). Ainsi, à partir de l'indicateur d'engagement social construit dans la première partie des analyses, les modèles de régressions sur les caractéristiques des individus seront utilisés pour identifier les principaux déterminants de l'engagement social tout en se focalisant sur l'aspect genre. En nous inspirant des travaux d'Alvarez et al, nous utiliserons les méthodes d'équations structurelles.

La modélisation par les équations structurelles englobe une panoplie de modèles allant des modèles linéaires aux équations simultanées. De ce fait, le terme modélisation par équation structurelle (SEM) ne désigne pas une seule technique de modélisation, mais fait plutôt référence à une famille de procédures connexes (Kline, 2014). Les équations structurelles permettent d'analyser des rapports de causalité multiples et simultanés en traitant les effets linéaires entre plusieurs variables latentes (Roussel et al. 2002). Principalement issus des analyses factorielles et des modèles d'équations simultanées (Kaplan, 2000), ces modèles ont donné naissance à deux méthodes d'analyse complémentaires : l'analyse des structures de covariance (ASC) de nature explicative et les moindres carrés partiels (PLS) de nature prédictive (Croutsche, 2002). Pour Hyole (2005), les variables latentes utilisées dans ces modèles constituent un ensemble de dimensions théoriques ou hypothétiques. Ainsi, un modèle d'équations structurelles peut être vu comme un ensemble d'indicateurs de mesures, de variables latentes et des erreurs (Najar et al.).

Les équations structurelles dites « généralisées » s'inscrivent dans la continuité des modèles d'équations structurelles avec la possibilité d'utiliser en plus des variables continues, des variables d'entrées ou de sorties qui soient de type catégoriel ou ordinal. Cette méthode permet d'estimer des équations linéaires généralisées avec des variables latentes via le maximum de vraisemblance. Pour cela, elle intègre les familles de distribution les plus couramment utilisées associées aux modèles linéaires généralisés et intègre également des distributions pour des variables de sorties de type ordinal et multinomial. Compte tenu des données dont nous disposons (un ensemble de données continues, catégorielles et ordinales), nous recourrons à ce dernier modèle.

Equation du modèle

Soit Y la variable aléatoire associée à une variable de réponse, y la réponse observée et μ sa valeur espérée ; pour les variables ordinales et multinomiales, on se réfère à une prédiction linéaire notée z .

Les modèles à équation structurelles généralisées permettent de disposer les modèles sous la forme :

$$g\{E(y_i)\} = x_i\beta$$

où $y_i \sim F$, F désigne la famille de loi et $g(\cdot)$ la fonction de lien. Au rang des familles de lois utilisées on distingue des familles des Bernoulli, des Bêta, Binomial, Ordinal, Multinomial, des gaussienne, etc.

A l'exception des familles ordinales et multinomiales, la fonction de lien définit la transformation entre l'espérance et la prédiction linéaire pour une réponse donnée. Elle peut être modélisée par un logit, un probit, une loi loglog, une fonction identité, une loi de Weibull, une distribution gamma, etc.

La méthode d'estimation utilisée dans les modèles linéaires généralisés avec des variables latentes est le maximum de vraisemblance. Soit θ , le vecteur des paramètres du modèle, y , le vecteur des valeurs observées des variables dépendantes et x , le vecteur des valeurs observées variables exogènes.

Les variables y sont supposées indépendantes, conditionnellement à x et u , donc $f(\cdot)$ est le produit de densités conditionnelles individuelles. Une exception à cette règle est lorsque y contient deux ou plusieurs variables de réponse gaussiennes avec comme fonction de lien une fonction identité, auquel cas les réponses gaussiennes sont effectivement modélisées en utilisant une densité normale

multivariée pour tenir compte des erreurs corrélées et des systèmes non récurrents parmi réponses gaussiennes. Cette exception ne change pas la façon dont l'intégrale est évaluée numériquement.

Pour un modèle à un niveau avec n variables de réponse, la fonction de densité conjointe conditionnelle pour une observation donnée est :

$$f(y|x, u, \theta) = \prod_{i=1}^n f_i(y_i|x, u, \theta)$$

Pour un modèle à deux niveaux, la vraisemblance est calculée au niveau du cluster, donc la densité conditionnelle est également un produit des contributions de densité au sein d'un cluster donné.

$$f(y|x, u, \theta) = \prod_{i=1}^n \prod_{j=1}^t f_i(y_{ij}|x_j, u, \theta)$$

où t est le nombre d'individus dans le cluster. Cela s'étend à plus de niveaux en élargissant les produits jusqu'aux observations imbriquées dans les groupes hiérarchiques.

4. Résultats

4.1. Construction de l'indicateur d'engagement social

La base des données utilisées pour la construction de l'indicateur d'engagement social comporte 13511 individus. Elle est issue du questionnaire volet emploi de la base ERI-ESI de laquelle les individus n'ayant pas répondu aux questions de la section « GD : gouvernance démocratique » ont été supprimés. Le tableau 1 comporte les variables retenues pour la classification.

Le tableau 1 montre globalement un faible engagement de la population du Togo tant sur le plan associatif que politique. Sur le plan associatif, les associations familiales ou originaires recueillent la plus forte proportion de membres (20%) et les associations professionnelles en recueillent la plus faible proportion (7%). Quelle que soit la forme de l'association, l'enquête révèle une proportion quasi -nulle de personnes qui les dirigent (1%). La situation n'est pas meilleure sur le plan politique où seulement 5% des personnes enquêtées sont membres d'un parti politique et moins de 1%, des dirigeants. L'enquête révèle également que plus de la moitié de la population (53%) ne se sent proche d'aucun parti politique. De même, un peu plus d'une personne sur deux (58%) ne se voit pas du tout intéresser par la politique. Près de 54% des personnes enquêtées ne parlent pas du tout de politique avec leurs proches (famille, amis, relations) contre seulement 2% qui en parlent beaucoup. En ce qui concerne les mouvements (pétitions, grèves, manifestations), seulement 2% de personnes estiment y avoir participé au cours de l'année précédant celle de l'enquête.

Tableau1 : Tri à plat sur les variables de la classification

Variable	Libellé des modalités	Effectif	Pourcentage
g20a: Etes-vous membre d'une association locale (quartier, etc.)?	g20a=Non	11773	87%
	g20a=Oui, dirigeant	86	1%
	g20a=Oui, membre	1652	12%
g20b: Etes-vous membre d'une association religieuse?	g20b=Non	10930	81%
	g20b=Oui, dirigeant	84	1%
	g20b=Oui, membre	2497	18%
g20c: Etes-vous membre d'une association professionnelle?	g20c=Non	12511	93%
	g20c=Oui, dirigeant	36	0%

Variable	Libellé des modalités	Effectif	Pourcentage
	g20c=Oui, membre	964	7%
g20d: Etes-vous membre d'une association familiale/originaire?	g20d=Non	10674	79%
	g20d=Oui, dirigeant	138	1%
	g20d=Oui, membre	2699	20%
g20e: Etes-vous membre d'une association d'épargne (Tontine, etc.)	g20e=Non	11445	85%
	g20e=Oui, dirigeant	25	0%
	g20e=Oui, membre	2041	15%
g20f: Etes-vous membre d'un parti politique	g20f=Non	12837	95%
	g20f=Oui, dirigeant	15	0%
	g20f=Oui, membre	659	5%
g20g: Etes-vous membre d'une autre association	g20g=Non	13032	96%
	g20g=Oui, dirigeant	13	0%
	g20g=Oui, membre	466	3%
g21: Parmi les partis politiques, y en a-t-il un dont vous vous sentez proche?	g21=Beaucoup	376	3%
	g21=Pas du tout	7204	53%
	g21=Pas vraiment	4493	33%
	g21=Plutôt	1438	11%
g22: Etes-vous intéressé par la politique?	g22=Beaucoup	214	2%
	g22=Pas du tout	7858	58%
	g22=Pas vraiment	4526	33%
	g22=Plutôt	913	7%
g23: Vous arrive-t-il souvent de parler de politique avec vos proches (famille, amis, relations)?	g23=Beaucoup	210	2%
	g23=Pas du tout	7339	54%
	g23=Pas vraiment	4837	36%
	g23=Plutôt	1125	8%
g24: Au cours de l'année écoulée, avez-vous participé à des mouvements (pétition, grève, manifestation)	g24=Non	13234	98%
	g24=Oui	277	2%

Source : Nos calculs à partir des données de ERI-ESI

4.2. Résultats de la classification

A partir des variables du tableau 1, une classification a été effectuée afin de construire un indicateur qui prendra en compte les différents aspects de l'engagement. Trois classes d'engagement ont été retenues de cette classification.

La première classe regroupe les individus qui peuvent être qualifiés de « Pas du tout engagés ». Elle est caractérisée par les individus qui ne sont pas du tout intéressés par la politique, ne parlent pas du tout de politique avec leurs proches, ne se sentent pas du tout proches d'un quelconque parti politique ou ne sont membres d'aucune forme d'association. Pour chacune de ces variables, plus de 80% des personnes ayant choisi ces modalités appartiennent à cette classe (confère Annexe1). Plus de 80% de cette classe regroupent 56,04% des individus de la base.

La seconde classe est celle des individus qui peuvent être qualifiés de « Peu engagés ». Cette classe se caractérise par les individus qui ne sont pas vraiment intéressés par la politique ou qui n'en parlent pas vraiment avec leurs proches. Plus de 40% des individus de cette classe sont membres d'une association familiale et 37% sont membres d'une association locale (confère Annexe2). Elle regroupe 33,80% des individus de la base.

La troisième classe contient les individus pouvant être classés comme « Engagés ». Contrairement aux individus des deux premières classes, ceux de cette classe parlent plutôt souvent de la politique avec leurs proches (75,64% des individus de la classe), s'intéressent à un parti politique (89% des individus de la classe). Plus de la moitié des individus de cette classe se sentent plutôt plus proches d'un parti politique (52,4%) alors que cette proportion est de 10,6% dans l'échantillon. Cette classe contient également les meilleures proportions de personnes membres d'associations religieuses (31,5% des individus qui ont cette modalité sont dans cette classe), membres d'associations de tontine/épargne (12,5% des individus de la classe) ou membres d'associations professionnelles (16% des individus de la classe). Cette classe regroupe 10,2% de l'échantillon (confère Annexe3).

4.3. Résultats du modèle

Le tableau 2 présente les variables utilisées dans le modèle. La variable d'engagement social (« classe_en_3 ») a été utilisée dans le modèle comme variable ordinale, de même que le niveau d'instruction (« niveau_instr »). Les autres variables qualitatives telles que le sexe et la catégorie socioprofessionnelle ont été définies respectivement comme variable binomiale et multinomiale dans le modèle. La fonction de lien utilisée pour l'ensemble des variables nominales est la fonction logistique et la famille de loi est la loi multinomiale et la loi de Bernoulli (pour la variable « Sexe »).

Le modèle schématisé par la figure 1 permet de mettre en exergue aussi bien les liens directs des variables avec le niveau d'engagement social, que les liens indirects. En termes de lien direct avec le genre, par rapport aux femmes, les hommes ont au moins 1,5 fois plus de chance d'avoir un meilleur niveau d'engagement social (confère Annexe4 et Annexe 5). Au même titre que le sexe, l'âge et le revenu influencent également le niveau d'engagement social. Ainsi selon le modèle, lorsque l'âge augmente, le niveau d'engagement social s'améliore. Ceux qui ont un meilleur revenu auraient également un meilleur niveau d'engagement social. Ce constat corrobore avec les catégories socio-professionnelles comme celles des « Cadres moyens, agents de maîtrise », des « Employeurs ou associés », des « Employés, ouvriers semi-qualifiés » et des « Employés, ouvriers qualifiés », qui ont, par rapport aux travailleurs non rémunérés (« Aide familial ») plus de chance d'avoir un meilleur niveau d'engagement social. Ce constat souligne le rôle de la position sociale individuelle dans l'engagement social. Il faut également noter que la catégorie de référence contient au moins 3 fois plus de femmes que d'homme (77,02% de femmes contre 22,98% d'hommes).

Tableau 2 : Tri à plat sur les variables du modèle

Variable	Libellé des modalités	Effectif	Pourcentage
classe_en_3: Indicateur du niveau d'engagement social	1=Pas du tout engagé	7 572	56,04%
	2= Peu engagé	4 567	33,80%
	3=Engagé	1 372	10,15%
Sexe: Le sexe biologique	1= Féminin	7 478	55,33%
	2=Masculin	6 038	44,67%
niveau_instr: Niveau d'instruction	Aucun	4 843	35,84%
	Primaire	3 669	27,16%
	Secondaire	4 430	32,79%
	Supérieur	569	4,21%
csp: Catégorie socio-professionnelle	1= Aide familial	718	5,31%
	2=Apprenti ou stagiaire non payé	86	0,64%
	3=Apprenti ou stagiaire payé	102	0,75%
	4=Cadre moyen, agent de maîtrise	190	1,41%

Variable	Libellé des modalités	Effectif	Pourcentage
	5=Cadre supérieur, ingénieur et assimilés	30	0,22%
	6=Employeur ou associé	112	0,83%
	7=Employé, ouvrier semi-qualifié	381	2,82%
	8=Employé, ouvrier qualifié	562	4,16%
	9=Manœuvre	211	1,56%
	10=Pas travailleur*	4 801	35,53%
	11=Travailleur pour compte propre	6 318	46,76%
Age: Age	-	13 511	100,00%
log_revms: log du Revenu mensuel	-	11 254	83,30%

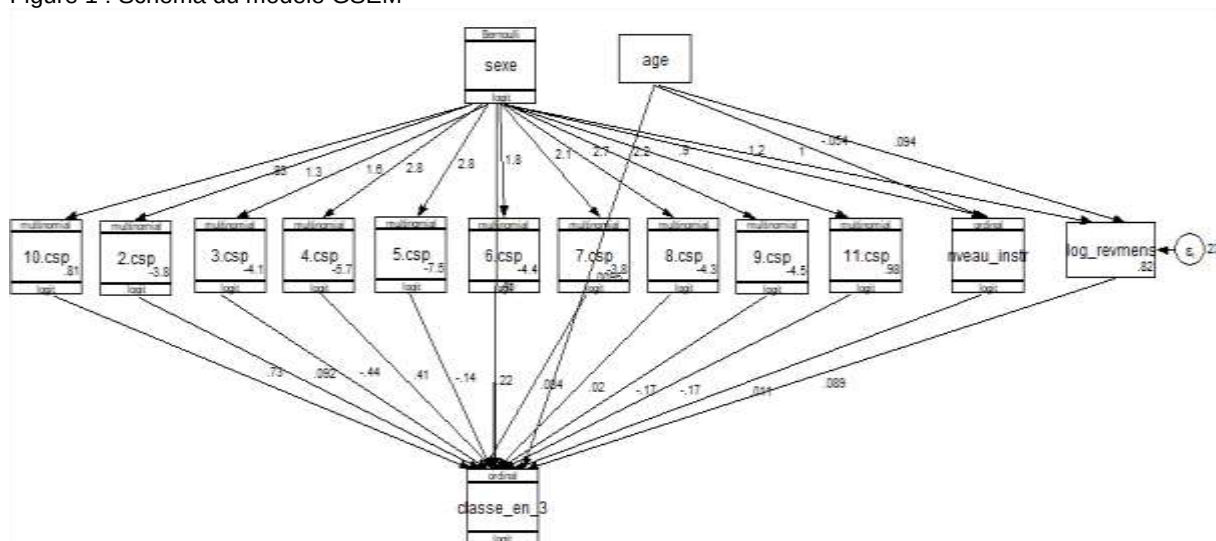
* la catégorie « Pas travailleur » a été imputée aux non travailleurs pour qui cette variable était initialement manquante

Source : Nos calculs à partir des données d'ERI-ESI

Par rapport à la catégorie « Aide familiale », les « Non travailleurs » ont au moins deux fois plus de chance d'avoir un meilleur niveau d'engagement social. Ce résultat permet de mettre en exergue non seulement de la disponibilité individuelle pour l'engagement social, mais aussi la forme composite de la variable niveau d'engagement. En effet la catégorie des non-travailleurs serait plus disponible à participer aux associations religieuses, de quartier ou à tout autre association et également à militer au sein des partis politiques. Le modèle révèle cependant que le niveau d'instruction n'influence pas significativement le niveau d'engagement social.

Le lien indirect entre le genre et le niveau d'engagement peut se voir à travers la catégorie socio-professionnelle et le revenu mensuel. En effet, le modèle montre un lien significatif entre le sexe et chacune des catégories socio-professionnelles et entre le sexe et le revenu mensuel. Plus particulièrement, par rapport aux personnes de sexe féminin, être de sexe masculin augmenterait les chances d'appartenir à la catégorie des « Cadres moyens, agents de maîtrise », des « Employeurs ou associés », des « Employés, ouvriers semi-qualifiés » et des « Employés, ouvriers qualifiés ». Chacune de ces modalités influençant significativement le niveau d'engagement social, le genre serait alors également relié au niveau d'engagement social à travers celles-ci comme le montre la figure 1.

Figure 1 : Schéma du modèle GSEM



Source : Nos calculs à partir des données d'ERI-ESI

5. Conclusion

La connaissance des facteurs sociaux susceptibles d'expliquer le différentiel de comportement en ce qui concerne l'engagement social des hommes et des femmes est très importante surtout lorsque des politiques doivent être mises en place pour la combattre. Le sexe biologique n'est pas le facteur qui explique les comportements des individus dans la société. C'est le construit social qui attribue des caractéristiques comportementales aux hommes et aux femmes. Ainsi, être une femme ou un homme renvoie à un sens qui va au-delà de la simple apparence physique.

Afin de comprendre les différents mécanismes sociaux au travers desquels le différentiel de comportement entre les autres et les autres se manifestent, cet article s'est proposé de cerner l'effet du genre sur l'engagement social ; un effet qui peut mettre à jour les discriminations ou l'auto-évaluation que les femmes et les hommes font de leurs capacités à prendre des responsabilités. L'objectif de cet article est donc de prendre part au débat sur les mesures à prendre pour assurer une égalité de chance aux personnes, quel que soit leur sexe. Il n'est pas question ici d'identifier et de corriger les problèmes liés au différentiel de comportement entre les hommes et les femmes, mais plutôt d'identifier les facteurs qui y contribuent afin de pouvoir les corriger à la racine.

Pour se faire, un indicateur d'engagement social a été construit en procédant à une classification qui prend en compte les différents aspects de l'engagement. Les résultats de cette classification montrent, comme on pouvait s'y attendre, que les hommes sont plus engagés que les femmes sur le plan social. L'existence d'un lien entre le genre et la catégorie socioprofessionnelle et entre le genre et revenu mensuel montre que la place sociale ou la réussite sociale influence fortement l'engagement social. De ces résultats, on peut clairement déduire que l'effet travail et l'auto-évaluation sont les facteurs qui influent sur la décision de s'engager ou non. Ce résultat prouve que c'est l'effet combiné de ces deux facteurs qui emmène les femmes à moins s'engager que les hommes.

Dans le cas du Togo, on peut avancer que ces deux facteurs, au-delà de leur lien évident, ont une relation causale. En effet, le fait que la catégorie socioprofessionnelle et le revenu mensuel aient un impact sur l'engagement social et que ce soit les hommes qui appartiennent aux catégories sociales les plus élevées montrent que les femmes ne s'engagent pas parce que le monde du travail rémunéré ne leur est pas totalement ouvert. La conséquence immédiate de cette situation est que les femmes se sentent donc incapables de pouvoir assumer toute responsabilité liée à l'engagement social.

Cependant, comme tout modèle, celui qui a été utilisé dans le cadre de cet article comporte des limites. En effet, le modèle d'équation structurelle généralisée mis en œuvre, bien qu'il permette de relever les liens direct et indirect entre le genre et le niveau d'engagement social n'explique pas suffisamment le processus social qui marginaliserait les femmes par rapport aux hommes. De plus, la base ERI-ESI ne permet pas de disposer des variables permettant de mesurer le temps consacré aux travaux non rémunérés comme la garde des enfants, la cuisine et les autres travaux ménagers. Disposer de telles variables, à côté de celles mesurant le temps de travail rémunéré, permettrait d'apprécier le lien entre le genre et le niveau d'engagement social à travers le temps consacré aux travaux rémunérés et non rémunérés.

Avec ces analyses, le meilleur moyen pour amener les femmes à s'engager socialement est de leur permettre d'avoir confiance en elles. Et cette estime de soi passe nécessairement par l'ouverture totale du monde du travail rémunéré. Cette ouverture du marché du travail leur permettra de se construire un statut social et à terme de prétendre à d'autres fonctions.

Bibliographie

[1] Alvarez, E. & Parini, L. (2005). Engagement politique et genre : la part du sexe [1]. *Nouvelles Questions Féministes*, 3(3), 106-121. <https://doi.org/10.3917/nqf.243.0106>;

- [2] Rinfret, N., Tougas, F., Laplante, J. & Beaton, A. M. (2014). Être ou ne pas être en politique : quelques déterminants de l'implication des femmes. *Politique et Sociétés*, 33 (2), 3–22. <https://doi.org/10.7202/1026662ar>
- [3] Gueye, Mame Safiétou Djamil (2009). Genre et gouvernance urbaine au Sénégal : la participation des femmes à la gestion urbaine. Prom. : Laurent, Pierre-Joseph <http://hdl.handle.net/2078.1/22288>
- [4] Otayek, R. (2002). "vu d'afrique ". société civile et démocratie: De l'utilité du regard décentré. *Revue internationale de politique comparée*, 2(2), 193-212. <https://doi.org/10.3917/ripc.092.0193>
- [5] Quantin, P. (2008). Le rôle politique des sociétés civiles en Afrique : vers un rééquilibrage. *Revue internationale et stratégique*, 4(4), 29-38. <https://doi.org/10.3917/ris.072.0029>
- [6] Bem, Sandra L., 1974, «The Measurement of Psychological Androgyny», *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 42, p. 155-162.
- [7] SOW F., 1995, Femmes rurales chefs de famille en Afrique subsaharienne, FAO, p. 44.
- [8] Kaplan D., (2000), *Structural equation modeling: Foundations and extension*, Sage, Thousand Oaks, CA
- [9] Croutsche J-J., (2002), « Etude des relations de causalité. Utilisation des modèles d'équations structurelles (approche méthodologique) », *La Revue des Sciences de gestion Direction et Gestion*, N°198, pp 81-97.
- [10] Hoyle R.H., (1995), *Structural equation modelling: Concepts issues and applications*, Edition Sage, London.
- [11] Roussel P., Durrieu F., Campoy E., El Akremi A., (2002), *Méthodes d'équations structurelles : Recherches et applications en gestion*, Edition ECONOMICA, PARIS.
- [12] Kline, R.B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* , 4th Ed. New York: Guilford Press
- [13] Stata 14 Structural Equation Modeling Reference Manual : www.stata.com/manuals14/sem.pdf

Annexes

Annexe1 : Caractérisation de la classe1

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
g22	g22=Pas du tout	97,03	58,16	93,50	113,37	0,000	7858
g23	g23=Pas du tout	90,58	54,32	93,46	102,78	0,000	7339
g21	g21=Pas du tout	83,89	53,32	88,17	84,24	0,000	7204
g20f	g20f=Non	99,27	95,01	58,56	27,03	0,000	12837
g20d	g20d=Non	84,80	79,00	60,16	18,61	0,000	10674
g20a	g20a=Non	90,95	87,14	58,50	14,89	0,000	11773
g20g	g20g=Non	98,42	96,45	57,18	13,98	0,000	13032
g20c	g20c=Non	94,86	92,60	57,41	11,28	0,000	12511
g24	g24=Non	99,02	97,95	56,66	9,93	0,000	13234
g20e	g20e=Non	87,36	84,71	57,80	9,61	0,000	11445
g20b	g20b=Non	82,67	80,90	57,27	5,89	0,000	10930
g20b	g20b=Oui, membre	16,77	18,48	50,86	-5,74	0,000	2497
g20e	g20e=Oui, membre	12,52	15,11	46,45	-9,42	0,000	2041
g24	g24=Oui	0,98	2,05	26,71	-9,93	0,000	277
g20c	g20c=Oui, membre	5,01	7,13	39,32	-10,78	0,000	964
g20g	g20g=Oui, membre	1,57	3,45	25,54	-13,55	0,000	466
g20a	g20a=Oui, membre	8,78	12,23	40,25	-13,72	0,000	1652
g21	g21=Beaucoup	0,73	2,78	14,63	-16,85	0,000	376
g20d	g20d=Oui, membre	14,79	19,98	41,50	-16,95	0,000	2699
g20f	g20f=Oui, membre	0,71	4,88	8,19	-26,69	0,000	659
g21	g21=Plutôt	2,71	10,64	14,26	-34,74	0,000	1438
g22	g22=Plutôt	0,52	6,76	4,27	-35,05	0,000	913
g23	g23=Plutôt	0,94	8,33	6,31	-37,22	0,000	1125
g21	g21=Pas vraiment	12,68	33,25	21,37	-58,37	0,000	4493
g23	g23=Pas vraiment	8,29	35,80	12,98	-78,27	0,000	4837
g22	g22=Pas vraiment	2,36	33,50	3,95	-92,88	0,000	4526

Source : Nos calculs à partir des données de ERI-ESI

Annexe2 : Caractérisation de la classe2

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
g22	g22=Pas vraiment	90,61	33,50	91,43	105,76	0,000	4526
g23	g23=Pas vraiment	87,21	35,80	82,34	92,16	0,000	4837
g21	g21=Pas vraiment	72,39	33,25	73,58	69,26	0,000	4493
g20d	g20d=Oui, membre	24,04	19,98	40,68	8,34	0,000	2699
g20f	g20f=Non	96,96	95,01	34,49	7,67	0,000	12837
g20a	g20a=Oui, membre	13,40	12,23	37,05	2,93	0,002	1652
g20b	g20b=Non	82,18	80,90	34,34	2,69	0,004	10930
g24	g24=Non	98,40	97,95	33,96	2,63	0,004	13234

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
g20b	g20b=Oui, membre	17,39	18,48	31,80	-2,33	0,010	2497
g24	g24=Oui	1,60	2,05	26,35	-2,63	0,004	277
g21	g21=Beaucoup	1,88	2,78	22,87	-4,63	0,000	376
g20f	g20f=Oui, membre	3,04	4,88	21,09	-7,30	0,000	659
g20d	g20d=Non	75,15	79,00	32,15	-7,77	0,000	10674
g23	g23=Plutôt	4,44	8,33	18,04	-12,21	0,000	1125
g22	g22=Plutôt	1,31	6,76	6,57	-20,27	0,000	913
g21	g21=Pas du tout	15,24	53,32	9,66	-65,53	0,000	7204
g23	g23=Pas du tout	8,04	54,32	5,00	-81,46	0,000	7339
g22	g22=Pas du tout	8,01	58,16	4,66	-88,78	0,000	7858

Source : Nos calculs à partir des données de ERI-ESI

Annexe3 : Caractérisation de la classe 3

Libellés des variables	Modalités caractéristiques	% de la modalité dans la classe	% de la modalité dans l'échantillon	% de la classe dans la modalité	Valeur-Test	Probabilité	Poids
g22	g22=Plutôt	59,33	6,76	89,16	60,62	0,000	913
g23	g23=Plutôt	62,03	8,33	75,64	57,45	0,000	1125
g21	g21=Plutôt	54,96	10,64	52,43	44,78	0,000	1438
g20f	g20f=Oui, membre	33,97	4,88	70,71	39,03	0,000	659
g21	g21=Beaucoup	17,13	2,78	62,50	25,28	0,000	376
g20g	g20g=Oui, membre	13,41	3,45	39,49	17,08	0,000	466
g20a	g20a=Oui, membre	27,33	12,23	22,70	16,13	0,000	1652
g24	g24=Oui	9,48	2,05	46,93	15,82	0,000	277
g20d	g20d=Oui, membre	35,06	19,98	17,82	13,81	0,000	2699
g20c	g20c=Oui, membre	16,47	7,13	23,44	12,48	0,000	964
g20e	g20e=Oui, membre	27,33	15,11	18,37	12,35	0,000	2041
g20b	g20b=Oui, membre	31,56	18,48	17,34	12,34	0,000	2497
g20b	g20b=Non	66,84	80,90	8,39	-13,09	0,000	10930
g20e	g20e=Non	71,65	84,71	8,59	-13,09	0,000	11445
g20c	g20c=Non	82,29	92,60	9,02	-13,49	0,000	12511
g21	g21=Pas vraiment	16,55	33,25	5,05	-14,59	0,000	4493
g24	g24=Non	90,52	97,95	9,38	-15,82	0,000	13234
g22	g22=Pas vraiment	15,23	33,50	4,62	-16,03	0,000	4526
g23	g23=Pas vraiment	16,47	35,80	4,67	-16,62	0,000	4837
g20d	g20d=Non	59,84	79,00	7,69	-17,11	0,000	10674
g20g	g20g=Non	85,79	96,45	9,03	-17,96	0,000	13032
g20a	g20a=Non	69,17	87,14	8,06	-18,63	0,000	11773
g21	g21=Pas du tout	11,37	53,32	2,17	-34,42	0,000	7204
g23	g23=Pas du tout	8,24	54,32	1,54	-38,22	0,000	7339
g22	g22=Pas du tout	10,57	58,16	1,85	-38,90	0,000	7858
g20f	g20f=Non	65,01	95,01	6,95	-39,82	0,000	12837

Source : Nos calculs à partir des données d'ERI-ESI

Annexe4 : Résultats du modèle

		Coef.	Robust Std.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
		+-----+-----					
1.csp		(base	outcome)				
		+-----+-----					
2.csp <-							
	sexe	1,256	0,233	5,380	0,000	0,799	1,713
	_cons	-3,834	0,362	-10,580	0,000	-4,544	-3,124
		+-----+-----					
3.csp <-							
	sexe	1,566	0,220	7,120	0,000	1,135	1,997
	_cons	-4,144	0,354	-11,710	0,000	-4,837	-3,450
		+-----+-----					
4.csp <-							
	sexe	2,844	0,215	13,200	0,000	2,422	3,267
	_cons	-5,726	0,386	-14,850	0,000	-6,481	-4,970
		+-----+-----					
5.csp <-							
	sexe	2,819	0,498	5,660	0,000	1,843	3,795
	_cons	-7,525	0,924	-8,150	0,000	-9,335	-5,714
		+-----+-----					
6.csp <-							
	sexe	1,759	0,215	8,170	0,000	1,337	2,180
	_cons	-4,360	0,353	-12,340	0,000	-5,053	-3,667
		+-----+-----					
7.csp <-							
	sexe	2,137	0,144	14,820	0,000	1,854	2,419
	_cons	-3,770	0,232	-16,220	0,000	-4,225	-3,315
		+-----+-----					
8.csp <-							
	sexe	2,668	0,140	19,110	0,000	2,395	2,942
	_cons	-4,320	0,231	-18,730	0,000	-4,773	-3,868
		+-----+-----					
9.csp <-							
	sexe	2,227	0,179	12,420	0,000	1,876	2,579
	_cons	-4,517	0,302	-14,960	0,000	-5,109	-3,926
		+-----+-----					
10.csp <-							
	sexe	0,829	0,093	8,870	0,000	0,646	1,012
	_cons	0,812	0,123	6,580	0,000	0,570	1,053
		+-----+-----					
11.csp <-							
	sexe	0,901	0,092	9,760	0,000	0,720	1,082
	_cons	0,984	0,122	8,100	0,000	0,746	1,222
		+-----+-----					

		Coef.	Robust Std.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
classe_en_3 <-							
	sexe	0,450	0,039	11,420	0,000	0,373	0,527
	csp						
	Apprenti ou stagiaire non payé	0,092	0,452	0,200	0,838	-0,793	0,977
	Apprenti ou stagiaire payé	-0,440	0,257	-1,710	0,087	-0,944	0,065
	Cadre moyen, agent de maîtrise	0,409	0,217	1,880	0,060	-0,017	0,834
	Cadre supérieur, ingénieur et as	-0,138	0,497	-0,280	0,781	-1,112	0,835
	Employeur ou associé	0,224	0,227	0,990	0,324	-0,221	0,670
	Employé, ouvrier semi-qualifié	0,034	0,141	0,240	0,808	-0,241	0,310
	Employé, ouvrier qualifié	0,020	0,134	0,150	0,884	-0,244	0,283
	Manœuvre	-0,170	0,197	-0,860	0,388	-0,556	0,216
	Pas travailleur	0,730	0,207	3,530	0,000	0,325	1,135
	Travailleur pour compte propre	-0,169	0,087	-1,940	0,053	-0,340	0,002
	nveau_instr	0,011	0,023	0,480	0,630	-0,035	0,057
	âge	0,010	0,002	5,600	0,000	0,006	0,013
	log_revmens	0,089	0,020	4,370	0,000	0,049	0,129
nveau_instr <-							
	sexe	1,249	0,033	37,350	0,000	1,184	1,315
	âge	-0,054	0,001	-36,750	0,000	-0,057	-0,051
log_revmens <-							
	sexe	1,025	0,091	11,230	0,000	0,846	1,204
	âge	0,094	0,004	24,120	0,000	0,086	0,102
	_cons	0,819	0,187	4,370	0,000	0,452	1,187
classe_en_3							
	/cut1	1,936	0,212	9,140	0,000	1,521	2,351
	/cut2	3,912	0,213	18,390	0,000	3,496	4,329
nveau_instr							
	/cut1	-0,791	0,070	-11,340	0,000	-0,928	-0,654
	/cut2	0,522	0,069	7,550	0,000	0,387	0,658
	/cut3	3,357	0,078	43,050	0,000	3,204	3,509
	var(e.log_revmens)	23,013	0,138	22,743	23,286		

Annexe 5 : Résultats du modèle : forme exponentielle des coefficients de l'équation du niveau d'engagement social

classe_en_3 <-	exp(b)	Std. Err.	z	P> z 	[95% Conf. Interval]	
sexe	1,568	0,062	11,420	0,000	1,451	1,694
csp						
<i>Aide familial</i>	1,000	(empty)				
<i>Apprenti ou stagiaire non payé</i>	1,097	0,495	0,200	0,838	0,453	2,657
<i>Apprenti ou stagiaire payé</i>	0,644	0,166	-1,710	0,087	0,389	1,067
<i>Cadre moyen, agent de maîtrise</i>	1,505	0,327	1,880	0,060	0,983	2,303
<i>Cadre supérieur, ingénieur et as</i>	0,871	0,433	-0,280	0,781	0,329	2,305
<i>Employeur ou associé</i>	1,251	0,284	0,990	0,324	0,802	1,953
<i>Employé, ouvrier semi-qualifié</i>	1,035	0,145	0,240	0,808	0,786	1,363
<i>Employé, ouvrier qualifié</i>	1,020	0,137	0,150	0,884	0,784	1,327
<i>Manœuvre</i>	0,844	0,166	-0,860	0,388	0,574	1,241
<i>Pas travailleur</i>	2,075	0,429	3,530	0,000	1,384	3,112
<i>Travailleur pour compte propre</i>	0,845	0,074	-1,940	0,053	0,712	1,002
nveau_instr	1,011	0,024	0,480	0,630	0,966	1,059
âge	1,010	0,002	5,600	0,000	1,006	1,013
log_revmens	1,094	0,022	4,370	0,000	1,051	1,138

Insécurité et conditions de vie des populations

Esseh Senah KOUPOGBE ^a, Hippolyte Sinam TOKI ^b

^a INSEED, E-mail : esseysenah@yahoo.fr

^b Consultant, E-mail : sinamtoki@yahoo.fr

Résumé : Cette étude se propose de contribuer au débat sur l'insécurité au Togo. Elle a pour objectif de déterminer les facteurs explicatifs du sentiment d'insécurité en mettant l'accent sur les conditions de vie de la population. Pour atteindre cet objectif, deux méthodes d'analyses statistiques ont été utilisées : la classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les facteurs obtenus après une analyse des correspondances Multiples (ACM) afin de construire la variable d'intérêt et la régression logistique multiniveau qui permet de déterminer les facteurs explicatifs du sentiment d'insécurité. Les données de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel au Togo, réalisée en 2017 ont été utilisées. Les résultats de l'étude montrent que sur dix individus âgés de plus de 18 ans, trois ont le sentiment d'être en insécurité. Les personnes ayant un niveau de vie bas reportent davantage d'insécurité. Habiter des maisons individuelles telles que les villas augmente la probabilité de se sentir en sécurité par rapport aux individus habitant des maisons à plusieurs logements. Les célibataires sont susceptibles d'avoir plus le sentiment d'insécurité que les mariés monogames et les veufs. Les résultats ont également montré que les variables propres aux communautés influencent le sentiment d'insécurité. Le fait de vivre en zone urbaine augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de se sentir en insécurité. Le nord du pays apparaît comme la zone où la probabilité de se sentir en sécurité est plus élevée.

Mots clés : classification ascendante hiérarchique, conditions de vie, régression logistique multiniveau, sentiment d'insécurité, Togo.

Abstract : This study aims to contribute to the debate on insecurity in Togo. Its objective is to determine the explanatory factors of the insecurity feeling by focusing on the living conditions of the population. To achieve this objective, two methods of statistical analysis are used : the ascending hierarchical classification on factors obtained after Multiple Correspondence Analysis (MCA) in order to construct the variable of interest and multilevel logistic regression that allows to determine the explanatory factors of the feeling of insecurity. Data from the 2017 Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey in Togo are used. The results of the study show that out of ten individuals over the age of 18, three feel insecure. People with less diploma feel more insecurity. Living in detached houses such as villas increases the likelihood of feeling safe compared to individuals living in multi-unit homes. Single people are more likely to feel more insecure than monogamous couples and widowers. The results also showed that community-specific variables influence of feelings insecurity. Living in urban areas increases all other things equally the likelihood of feeling insecure. The north of the country appears to be the area where the probability of feeling safe is higher.

Keywords: ascending hierarchical classification, living conditions, multilevel logistic regression, feeling insecure, Togo.

1. Introduction

La question de la sécurité humaine est aujourd'hui devenue un enjeu majeur dans l'agenda politique international. Même s'il existe une grande diversité en termes d'approches (système des Nations unies, organisations régionales et internationales, coopération bilatérale, organisations de la société civile, etc.), tous les acteurs s'accordent à reconnaître que la sécurité ne se réduit plus seulement à l'acception traditionnelle en termes de protection des frontières de l'Etat et de son territoire contre toute menace extérieure. L'accent est de plus en plus porté sur les personnes et l'on passe d'une conception de la sécurité centrée sur l'Etat à celle centrée sur le citoyen (Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest / OCDE, 2006). Comme l'évoque le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, la sécurité de la personne étant un droit fondamental de l'homme, la protection des individus constitue pour les gouvernements une obligation essentielle. Les Etats sont tenus de garantir les droits fondamentaux de leurs citoyens et des autres ressortissants en prenant des mesures positives pour les protéger contre la menace d'actes terroristes et de traduire les auteurs de tels actes en justice.

Depuis le temps des indépendances, l'Afrique a toujours été le théâtre des crises politiques récurrentes, de nombreux conflits, d'attentats terroristes, de braquages et de vols suscitant un sentiment d'insécurité auprès de sa population. L'une des principales conséquences de ce phénomène est le ralentissement de la croissance économique de ces pays africains avec déjà tous les maux dont souffre le continent. En effet, l'Afrique demeure le continent regorgeant la grande majorité de la population la plus pauvre. Plus de 400 millions de personnes vivent dans l'extrême pauvreté en Afrique et le continent arbore 70 % des populations les plus pauvres du monde (CEA, 2018). D'après la banque mondiale, en 2015, environ 41 % de la population d'Afrique subsaharienne vit en dessous du seuil international de pauvreté (un seuil fixé à 1,90 dollar par jour). Une autre étude effectuée par la Banque mondiale en 2012 montre qu'avec un taux annuel moyen d'environ 4,5%, le continent africain affiche une forte croissance économique depuis plus de vingt ans. Ce taux de croissance économique enregistré au cours des vingt dernières années a fortement contribué à réduire la pauvreté et à améliorer les conditions de vie de la population dans les domaines de la santé et de l'éducation. Toutefois, le continent compte davantage de personnes dans une situation de pauvreté extrême du fait de la croissance démographique galopante dans de nombreux pays.

Le Togo, à l'instar des pays africains, n'échappe pas au phénomène d'insécurité. Malgré une amélioration des conditions de vie de la population, avec une proportion des pauvres au Togo qui passe de 55,1% en 2015 à 53,5% en 2017, soit une diminution de 1,6 points de pourcentage (d'après l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economique et Démographique), le sentiment d'insécurité de la population ne semble pas diminuer. En 2018, un bilan de l'état d'insécurité alarmant est fait par les hautes autorités de l'Etat. En effet, le Togo a enregistré cette année-là 5 814 cas d'accidents de la circulation ayant engendré 592 morts et 7 951 blessés, 74 cas de vols à mains armées, 155 meurtres par lynchage, 145 cambriolages et 12 cas d'enlèvements uniquement dans les rangs des Peuhls bouviers. En ce qui concerne les trafics illicites, les forces de l'ordre ont saisi 5 255 kg de cannabis, 236 764 kg de cocaïne, 85 411 kg de médicaments frelatés 446 683 litres de carburants de contrebande avec une interpellation de 288 voitures et 89 motos impliquées dans le commerce illicite. Depuis 2018, la menace terroriste longtemps confinée au Sahel se répand vers les pays côtiers de l'Afrique de l'Ouest. Pour le Togo, ce risque a été confirmé en février 2019 lors d'une attaque contre un poste mobile de douane à Nohao, dans la province du Boulgou au Burkina, proche de la région des savanes du Togo (Institut d'études et de sécurité, 2019), une menace qui s'approche des frontières togolaises et qui crée auprès de la population des craintes et des sentiments d'insécurité.

Face à cette recrudescence de l'insécurité, le gouvernement togolais, depuis plusieurs années, ne cesse de mettre au point des stratégies de lutte contre les actes de violence. Pour lutter contre la prolifération, la circulation et le trafic illicite des armes légères et de petits calibres, le gouvernement a créé en 2001 une commission nationale de lutte contre la prolifération, la circulation et le trafic illicite des armes légères et de petits calibres (CNLPAL). Cette commission a détruit entre 2003 et 2009 plus de

9 909 armes illicites et 699 228 munitions saisies sur les coupeurs de route, les braqueurs à main armée et les braconniers, par les forces de l'ordre et de sécurité (Rapport national de la CNLPAL de l'année 2009). S'agissant des mesures préventives, les pouvoirs publics ont mis en place des systèmes de sécurité en procédant à la refondation des forces de défense et de sécurité. On note par exemple la création des Brigades Anti Criminalité (BAC) et des Brigades de Recherches et d'Investigations (BRI) au niveau des régions et des secteurs de police dont l'objectif principal est de rapprocher les services de sécurité des populations et de mieux faire face aux défis sécuritaires de l'heure. Ainsi, les forces militaires et policières coordonnent leurs activités et organisent des patrouilles pour prévenir des actes de banditisme et intervenir en cas d'agressions sur les personnes. Ces patrouilles sont beaucoup plus nombreuses la nuit, moment où les cambriolages, les attaques à main armée et les meurtres sont souvent perpétrés. Ces actions conjuguées de la police, la gendarmerie et de l'armée permettent régulièrement de démanteler de nombreux réseaux de criminels.

Afin de faire face au terrorisme, le gouvernement togolais a adopté plusieurs mesures, dont la création du Comité interministériel de prévention et de lutte contre l'extrémisme violent (CIPLEV), le 15 mai 2019. Mécanisme non-militaire, le CIPLEV vient en complément aux mesures prises par le Togo depuis 2017 pour prévenir l'extrémisme violent sur son territoire. Il a pour mission, d'une part, « d'éradiquer ou de réduire sensiblement la propagation de l'extrémisme violent sur l'ensemble du territoire togolais » et d'autre part, de « renforcer la coopération et la collaboration entre l'administration, les forces de défense et de sécurité et la société civile ».

Aussi innovantes qu'elles puissent paraître, les mesures prises par le Togo pour prévenir et lutter contre l'insécurité sur son territoire doivent être soumises au test de la réalité. En effet, malgré les nombreuses mesures prises par les autorités, les crimes ne semblent pas s'effriter créant chez les habitants un sentiment d'insécurité, de peur et de méfiance. Le Togo n'échappe pas non plus au phénomène de croissance démographique (avec un taux de croissance démographique de 2,3 %) induisant des inégalités sociales. Ces inégalités sont l'une des causes de l'insécurité grandissante. Partant du constat de l'existence des états d'insécurité au Togo avec des annonces récurrentes des forces de l'ordre sur des cas de vandalisme malgré le maillage sécuritaire et les stratégies mises en place par le gouvernement, cette étude se propose d'analyser l'état du sentiment d'insécurité de la population par rapport à leur condition de vie.

L'objectif général de cette étude est d'évaluer les effets des conditions de vie sur l'insécurité de la population togolaise. De façon spécifique, cette étude vise à : (i) décrire les conditions de vie de la population suivant leur sentiment d'insécurité, (ii) déterminer les caractéristiques des individus ayant le sentiment d'insécurité, et (iii) identifier les principaux facteurs d'insécurité de la population.

Au regard de la littérature, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle les variables de conditions de vie influencent le sentiment d'insécurité. Plus spécifiquement, on peut dire que (i) les individus avec un niveau de vie bas sont susceptibles d'avoir plus le sentiment d'être en insécurité, (ii) à cause de leur vulnérabilité physique, les personnes âgées et les femmes auront davantage peur pour leur sécurité.

2. Revue de la littérature

Le Rapport sur le développement humain du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) de 1994 soulève sept composantes de la sécurité humaine : sécurité économique, sécurité alimentaire, sécurité sanitaire, sécurité de l'environnement, sécurité personnelle, sécurité de la communauté, sécurité politique. La composante personnelle est celle qui fait l'objet de cette étude. La sécurité contre la violence physique est sans doute l'aspect numéro un de la sécurité humaine. Dans les pays riches comme dans les pays pauvres, la vie humaine est de plus en plus la cible de violences soudaines et imprévisibles (PNUD, 1994).

2.1. Etat des lieux théorique d'insécurité

La question de l'insécurité est située au cœur des transformations sociétales et souvent associée à de multiples phénomènes criminels tels que les vols, le vandalisme, la délinquance le terrorisme international, les « bavures », etc.

P. Bellanger et al (2009) arrivent à trouver une double facette au concept d'«insécurité». L'insécurité dite « objective » ou réelle et l'insécurité « subjective » ou encore le sentiment d'insécurité. Les deux sont complémentaires mais n'ont pas le même statut. En effet, l'insécurité correspond à un vécu de proximité. Le fait d'avoir vécu une agression ou une violence soi-même ou par un proche peut provoquer un sentiment légitime d'insécurité, à ne pas confondre avec ce sentiment diffus (et diffusé) d'insécurité que l'on peut vaguement ressentir ; le monde et la société étant violents, la population est de facto en insécurité latente, permanente (Benoit Albert, 2006). L'insécurité réelle rend compte d'un état de la société que certains tentent d'objectiver grâce à la collecte de statistiques de criminalité, d'enquêtes de victimisation ou d'enquêtes de délinquance auto-révélee. Le sentiment d'insécurité s'apparente traditionnellement à la peur, par conséquent davantage subjectif de la délinquance vécue pour soi et pour ses proches (hésiter à sortir le soir, craindre d'être victimisé, confiance en la police...) (Mathieu Chapeau et al).

Le sentiment d'insécurité est défini par Peyrefitte (1977) comme une angoisse cristallisée sur la peur d'être victime d'un crime. Ce sentiment se fonde sur une perception fragmentée et présente différentes facettes, dont les unes tiennent au caractère de chacun, les autres à l'environnement. Cette perception fragmentée est influencée par : l'expérience personnelle de l'individu (une personne directement victime d'un crime a peur et se sent en insécurité), son entourage (la violence peut être ressentie comme lointaine (elle touche un inconnu) ou proche (elle touche un parent, un ami de l'individu), directe (une agression physique) ou indirecte (comme par exemple un vol de voiture), les moyens de communication (la place accordée à la violence par les médias contribue grandement à alimenter le sentiment d'insécurité) (Anthony Garoscio, 2006).

La question standard « peur de marcher seul(e) le soir dans le quartier ? » était utilisée comme proxy du sentiment d'insécurité et a fait l'objet d'une vaste discussion. L'avantage de cette question c'est qu'elle est régulièrement utilisée dans les recherches empiriques depuis les années 70, une série chronologique de son évolution pouvant ainsi être construite. Cependant, parallèlement, certains affirment que l'on ne sait pas exactement ce qu'elle mesure, ni si elle a un quelconque rapport avec l'« insécurité » ou la « peur du crime » (Groenemeyer, 2009). Ainsi, plusieurs auteurs ont démontré que la question standard surestime largement le sentiment d'insécurité. Pour ces auteurs, la question comprend aussi des dimensions et des aspects émotionnels très variés, des attitudes de colère, de protestation et de mécontentement. Les recherches montrent que les attitudes et croyances des gens sont 'extraordinairement instables' et peuvent varier de façon considérable en très peu de temps. De façon plus importante, on peut se demander si les résultats obtenus dans une situation artificielle (c'est-à-dire une enquête) peuvent être utilisés pour en tirer des enseignements sur la vie ou les expériences quotidiennes (Cutting crime impact, 2019). Pour mieux capter le sentiment d'insécurité, plusieurs acteurs optent pour une « approche multifactorielle » en associant à la question standard, des variables telles que l'expérience directe ou indirecte de la victimation, l'intégration sociale, ou encore l'efficacité collective et les incivilités au sein du quartier.

Relativement à la distinction entre sentiment d'insécurité et insécurité objective, on parle objectivité dans le sens où une menace peut être réelle, territoriale, qu'elle vienne d'un État ou d'un groupe ethnique, d'un mouvement terroriste ou d'une guérilla et occasionne des pertes en vies humaines et matérielles (Adamou Moussa, 2019). L'insécurité objective repose sur un risque réel de victimisation et regroupe donc les menaces ou les dangers concrets de la criminalité. Ainsi, l'insécurité objective peut être, notamment, mesurée à l'aide des statistiques officielles de la criminalité (Franssen et al, 2003). Lors d'une étude sur la violence à Lausanne, l'un des quartiers que les gens citaient comme étant le plus dangereux était Saint-Laurent; or, les chiffres sont clairs : le nombre d'infractions commises à Saint-Laurent est très faible en réalité. Le nombre de délits n'est donc pas toujours corrélé au sentiment

d'insécurité. Bien que le fait de vivre dans un environnement dangereux puisse avoir une incidence, le lien n'est pas direct. Dès lors, lorsque l'on dit que l'insécurité augmente, il faut bien comprendre que les chiffres des délits augmentent, mais pas obligatoirement le sentiment d'insécurité (Hubleur Frédéric, 2003).

Pour certains auteurs, le sentiment d'insécurité et l'insécurité objective peuvent être associés. Les enquêtes de terrain ont montré bien souvent une distorsion entre les niveaux de délinquance constatés et le sentiment d'insécurité exacerbé dans certains quartiers ou territoires. Dans sa dimension subjective, l'insécurité reflète pour une part l'état psychologique du sujet, avec les angoisses et les peurs qu'il peut éprouver face à une personne, un groupe, une situation. Insécurité objective et subjective peuvent être corrélées (Roché, 1998).

Dans le cadre de notre étude, au vu des données disponibles, l'approche du sentiment d'insécurité sera adoptée. Tout comme Rader (2004) on peut définir le sentiment d'insécurité comme l'émotion ressentie face à la menace de victimisation et l'évaluation émotive de la peur d'être victime d'un acte criminel.

2.2. Déterminants du sentiment d'insécurité

Le sentiment d'insécurité est généralement la conjonction de plusieurs facteurs, notamment les conditions de vie de l'individu, l'expérience personnelle et de l'entourage, les caractéristiques propres à la zone d'habitation et les moyens de communication

2.2.1. Conditions de vie

Certains auteurs recherchent l'origine du sentiment d'insécurité dans l'amélioration du niveau de vie et le calme relatif de nos sociétés modernes. Paperman suggère par exemple que l'une des raisons du sentiment d'insécurité se trouve dans la relative tranquillité de la vie publique de nos sociétés. Ce serait « parce que nous jouissons de cette tranquillité, que nous réagissons vivement aux plus petites perturbations de la vie publique. Ainsi se dissiperait l'irrationalité apparente du sentiment d'insécurité, symptôme de l'abaissement d'un seuil de tolérance aux désordres, plutôt que symptôme d'un état objectif des troubles de l'ordre public » (Paperman, 1991).

Sexe

La plupart des études convergent en ce qui concerne le sentiment d'insécurité plus élevé chez la femme que chez l'homme. Comme le montrent les données de la police et les enquêtes sur la victimisation, les hommes ont un plus grand risque d'être victimes d'agressions et de crimes violents (Carrabiane et al, 2009). Néanmoins, malgré le fait qu'elles comptent moins de victimes, les femmes font part d'un sentiment d'insécurité plus élevé que les hommes. Cela est dû à une combinaison de plusieurs effets : une plus grande peur du viol (Ferraro, 1995), le sentiment qu'elles doivent protéger également leur enfant, ou le fait qu'elles pourraient être perçues particulièrement responsables du fait de leurs activités quotidiennes (leurs tenues vestimentaires) si elles sont victimes d'un acte criminel (Schafer et al, 2006). Fetchenhauer et Buunk (2005) avancent aussi le fait que les femmes et les hommes ne percevraient pas les événements de la même manière. Les femmes auraient plus peur, car elles percevraient plus de conséquences graves à la suite d'un crime. Cependant, quelques études n'arrivent pas à ce constat, certains chercheurs n'ont retrouvé aucun effet du genre sur la peur du crime (Beaulieu et al., 2003; Shield et al., 2002).

Statut matrimoniale

Quant à l'état matrimonial, les gens vivant seuls ou sans conjoint auraient davantage peur du crime (Mesch, 2000). Être marié réduit le risque d'être victime d'une agression, car le mariage entraîne un comportement moins risqué (par exemple en ce qui concerne les sorties nocturnes, l'usage des transports publics), un renforcement du contrôle fiscal (Umberson 1987, Cheung 1998). Par contre, les personnes ayant des enfants ont tendance à avoir plus le sentiment d'être en insécurité et déclarent plus fréquemment avoir peur pour leurs enfants que pour eux-mêmes (Pramil, 2018).

Appartenance ethnique

Les groupes ethniques minoritaires sont généralement plus victimes de crimes que les autres. Néanmoins, il est difficile d'isoler cet effet, car d'autres facteurs socio-économiques sont peut-être responsables des résultats obtenus, par exemple les groupes ethniques minoritaires vivent généralement dans les zones socialement marginalisées (OCDE, 2001).

Niveau d'éducation

Les gens de faible niveau de scolarité manifesteraient plus la peur du crime que les gens instruits (Mesch, 2000). Des résultats similaires sont obtenus par Julien PRAMIL pour qui le niveau de diplôme a un effet peu significatif sur le sentiment d'insécurité au domicile et sur le renoncement à sortir seul de chez soi : moins la personne est diplômée, plus son risque de se sentir en insécurité augmente.

Niveau de vie

Le niveau de vie apparaît comme une variable importante dans l'analyse du sentiment d'insécurité. Plus la personne est pauvre, plus la probabilité qu'elle se sente en insécurité ou qu'elle renonce à sortir seule de chez elle augmente. A contrario, la probabilité de se sentir en insécurité est minimale pour les personnes à niveau de vie élevé par rapport au reste de la société et qui habitent un quartier où les habitants ont un niveau de vie supérieur ou égal. (Pramil, 2018).

Le niveau de revenu

Les personnes présentant un faible revenu démontreraient davantage de peur (Garofalo, 1981; Hrabá et al., 2002). Toutefois, la valeur de prédiction donnée au revenu semble dépendre du type de peur mesuré. Selon Keane (1992), les gens à faible revenu présenteraient plus de peur diffuse alors que les mieux nantis présenteraient plus de peur concrète. Pour Acierno et al. (2004), les gens à faible revenu rapporteraient plus de peur du crime contre la personne, alors que pour d'autres auteurs. Le revenu n'est pas un facteur prédisant la peur du crime (Hrabá et al., 2002; Shield et al., 2002).

Être non-immigré dans un quartier à forte part d'immigrés

Le fait de vivre dans un quartier où habite une part importante d'immigrés, sans être soi-même immigré, augmente le risque de se sentir en insécurité dans son quartier (Pramil, 2018).

Âge

Les jeunes sont plus exposés aux risques d'être victimes de certains crimes que les adultes, indépendamment de leur sexe, milieu social, lieu de résidence. Bien que la résistance physique décroisse avec l'âge, augmentant la vulnérabilité, les jeunes personnes font face à un risque plus important de subir des agressions criminelles du fait de leur style de vie (ils sortent souvent). En revanche, les constats diffèrent sur la question de l'impact de l'âge sur le sentiment d'insécurité; certains travaux suggèrent que les personnes âgées ont plus d'angoisses. Les personnes âgées ont un sentiment d'insécurité plus important que les autres groupes d'âge. Même si cela peut sembler paradoxal en regard de leur faible victimation, plusieurs facteurs (tels que la vulnérabilité physique et sociale) peuvent expliquer leur plus grande peur (Dayez J-B, 2012). D'autres résultats ont mis en lumière le résultat opposé. Par exemple, Moore et Shepherd (2007) observent des variations du niveau de peur par catégories d'âges, selon le type de victimation. Ces auteurs montrent que la peur de l'agression physique est plus élevée chez les populations jeunes comprises entre 16 et 25 ans. Enfin, Ferguson et Mindel (2007) n'observaient quant à eux aucune différence entre les personnes âgées et les plus jeunes en ce qui concerne le sentiment d'insécurité.

2.2.2. Expérience personnelle et de l'entourage

Victimisation directe

L'expérience de victimisation antérieure est un facteur déterminant sur le sentiment d'insécurité. Le fait d'avoir subi des victimations augmente fortement le risque de se sentir en insécurité. Plusieurs cas sont distingués selon la nature de la victimation (atteinte aux biens ou violences à la personne) et le lieu de la victimation (victimation réalisée dans le quartier ou hors du quartier de résidence). L'effet est

nettement plus fort quand la victimisation s'est produite dans le voisinage. De plus, le fait d'avoir été victime de violences à la personne augmente plus fortement le sentiment d'insécurité. La théorie de la victimisation prédit que les victimes souffrent d'un plus haut niveau d'insécurité que les personnes n'ayant pas vécu cette expérience (Skogan, 1995; Hale, 1996 dans Vilalta, 2011, p. 174). Ainsi, il se pourrait que les personnes deviennent plus prudentes à la suite d'une victimisation, prudence développée par la peur de voir l'expérience se répéter. D'autres auteurs, au contraire, avancent que la victimisation réduirait le sentiment d'insécurité en démystifiant l'inconnu (Agnew, 1985).

Victimisation indirecte

La victimisation indirecte représente la connaissance de la victimisation par un intermédiaire, comme un proche ou un voisin. Hale (1996) estime que la victimisation indirecte jouerait un rôle plus important dans le sentiment d'insécurité que la victimisation directe.

2.2.3. Caractéristiques propres à la zone d'habitation

Milieu de résidence

Les taux de criminalité sont plus élevés dans les zones urbaines (plutôt que dans les zones rurales) et dans les quartiers pauvres plutôt que les quartiers riches. Les citoyens sont plus susceptibles de vivre proche de délinquants et leur trajet quotidien les expose à rentrer en contact avec autrui dans les lieux les plus anonymes (Lee, 2000 ; OCDE, 2011). En outre la population vivant dans des grandes villes ou en banlieues est plus susceptible de rentrer en contact avec des délinquants (Kelly, 2000). Hrabá et al. (2002) observent dans une population tchèque que les résidents des régions urbaines ont plus peur du crime et perçoivent plus de risque que les résidents des régions rurales.

Présence des forces de sécurité dans la zone d'habitation

Les forces armées sont conçues pour faire face à l'insécurité dans les pays, la police pour protéger les personnes. L'attribution de l'insécurité à des causes externes (comme la carence des forces de police) entraîne la persistance du sentiment d'insécurité dans le temps (Moser, 1998). Plus visible, plus proche des habitants dans leur milieu, la police communautaire parvient souvent à réduire le sentiment d'insécurité et à mettre en confiance la population. Cette confiance accrue se traduit généralement chez les citoyens par un recours moins contraint aux services policiers et une meilleure collaboration de leur part. Malgré la présence des forces de sécurité, la population en vient à remettre en cause leur efficacité. La confiance envers les forces de sécurité s'avère donc nécessaire dans la réduction du sentiment d'insécurité. Ainsi, les travaux de Piednoir (2006) aboutissent au résultat suivant lequel, il y a un sentiment de sécurité d'un point moins fort lorsque la qualité des services de police est jugée peu ou pas du tout satisfaisante que lorsqu'elle est jugée satisfaisante ou très satisfaisante.

2.2.4. Moyens de communication

La place accordée à la violence par les médias contribue à alimenter le sentiment d'insécurité. Les médias contribuent à la perception et à la représentation de la criminalité. Il a souvent été avancé qu'ils renforçaient un climat anxigène par rapport à la criminalité, notamment en raison d'un report disproportionné des cas et d'une volonté d'exposer des événements sensationnels (Altheide, 1997 ; Elchardus, et al., 2003 ; Killias, 1989 ; Killias, et al., 2012). Certains auteurs affirment qu'une plus grande implication dans la communauté suppose également un meilleur accès à l'information sur la présence de délinquance, qui peut se traduire par un plus grand sentiment d'insécurité (Sacco, 1993).

Par contre, d'autres auteurs trouvent que l'implication des moyens de communication peut théoriquement réduire le sentiment d'insécurité. Cette théorie prédit que les communautés avec de plus hauts niveaux de réseaux sociaux auront également des niveaux de cohésion sociale plus élevés et pourront ainsi être capables de répondre collectivement et efficacement à la criminalité et la peur de la criminalité. D'un autre côté, les communautés avec des niveaux plus bas de réseaux sociaux peuvent expérimenter des niveaux plus élevés d'activité criminelle et de sentiment d'insécurité (Bursik et Grasmick, 1993). Néanmoins, plusieurs études ont trouvé une influence minime des médias, voire

inexistante lorsqu'on la confronte à d'autres variables, notamment celles en lien avec les différentes formes de vulnérabilité et les conceptions de l'individu (Killias, 1989 ; Killias, et al., 2012).

3. Données et méthodologie

3.1. Source de données

Cette étude s'appuie sur les données de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et Démographiques (INSEED) entre août et octobre 2017. Cette enquête repose sur une méthodologie harmonisée pour l'ensemble des pays de l'UEMOA. C'est une opération statistique d'envergure nationale et a couvert deux volets : le premier volet a collecté des données sur les caractéristiques sociodémographiques et sur l'emploi de la population et le second volet est relatif à la collecte des données auprès des unités de production informelles non agricoles identifiées lors du premier volet.

Les bases issues du premier volet sont les mieux adaptées pour notre étude puisqu'elle contient un questionnaire ménage qui a servi à recueillir des informations sur tous les membres du ménage et un module gouvernance, paix et sécurité greffé au questionnaire emploi et administré à tous les individus de 18 ans et plus dans tous les ménages.

3.2. Construction de la variable d'analyse

Dans le cadre de notre étude, la variable d'analyse sera le sentiment d'insécurité. Dans la littérature, la plupart des auteurs appréhendaient le sentiment d'insécurité à travers la question « avez-vous peur de marcher seul(e) le soir dans le quartier ? ». Cette approche a été vivement critiquée du fait qu'elle surestime largement le sentiment d'insécurité. Il a été recommandé d'associer à cette question plusieurs autres variables afin d'exclure l'effet des aspects émotionnels très variés, des attitudes de colère, de protestation et de mécontentement que pourraient éventuellement ressentir les enquêtés. Ainsi, il s'avère nécessaire de construire un indicateur composite du sentiment d'insécurité basé sur les méthodes d'analyse multidimensionnelle des données, notamment la classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les facteurs obtenus après une Analyse des Correspondances Multiples (ACM).

Cette approche a le mérite de répartir les individus d'une population en sous-groupes homogènes. La CAH permet de construire une hiérarchie entière des objets sous la forme d'un "arbre" dans un ordre ascendant. On commence en considérant chaque individu comme une classe et on essaye de fusionner deux ou plusieurs classes appropriées (selon une similarité) pour former une nouvelle classe. Le processus est itéré jusqu'à ce que tous les individus se trouvent dans une même classe. Cette classification génère un arbre que l'on peut couper à différents niveaux pour obtenir un nombre des classes plus ou moins grand.

Les variables retenues dans la construction de cet indicateur sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3 : Variables retenues pour la construction de la variable composite

Groupe d'indicateur	Questions
Conflits	De nos jours, pensez-vous que le degré de tension ou de violence qui existe-entre les différents groupes vivant dans votre localité est important?
	Si vous considérez votre localité, au cours des 12 derniers mois, le risque de violence entre les différents groupes a-t-il augmenté ?
	A votre avis, pensez-vous que la situation va s'améliorer au cours des 12 prochains mois?
Degré de confiance en l'Etat	Faites-vous confiance à l'Etat pour assurer votre protection, celle de votre ménage et de vos biens contre la criminalité et la violence?
Degré de confiance entre citoyens	Dans votre pays, êtes-vous capables de faire confiance à la plupart des gens qui vous entourent?
	Vous sentez-vous en sécurité dans les situations suivantes ? A. Quand vous marchez seul dans votre quartier, le jour

Groupe d'indicateur	Questions
	B. Quand vous marchez seul dans votre quartier, la nuit C. Quand vous êtes seul à la maison, le jour D. Quand vous êtes seul à la maison, la nuit E. Quand vous attendez ou êtes dans un transport public (dans votre localité) F. A votre lieu de travail (ex : champs, marché, atelier, etc.)
Criminalité violente	Au cours des 12 derniers mois, vous a-t-on menacé avec une arme à feu?
	Vous a-t-on menacé avec un autre type d'arme (ex. couteau, machette)?
	Au cours des 12 derniers mois, avez-vous vécu les situations suivantes (A-E ci-dessous)?
	A. Quelqu'un s'est introduit dans votre résidence sans permission et a volé ou essayé de voler quelque chose
	B. Quelqu'un a délibérément détruit ou endommagé votre maison, boutique, ou tout autre bien vous appartenant ou appartenant à votre ménage
	C. Quelqu'un vous a volé à l'extérieur de votre lieu de résidence
	D. Vous avez été victime d'agression (blessé, giflé, bousculé, coup de poing, etc.)
	E. Vous avez été victime d'harcèlement sexuel (ex. viol, tentative de viol ou autres formes d'harcèlement)
Discrimination par les forces de l'ordre	Pensez-vous que les forces de l'ordre de ce pays font de la discrimination sur la base de ...?
	A. Ethnicité
	B. Origine régionale
	C. Religion
	D. Situation économique (pauvreté)
	E. Genre/sexe
	F. Handicap
Efficacité des Forces de l'ordre face au problème de sécurité	Dans l'ensemble, diriez-vous que les forces de l'ordre dans ce pays sont efficaces dans la résolution des problèmes de sécurité?
Appréciation globale par rapport à la sécurité	Tout compte fait, diriez-vous que vous vous sentez: A. En sécurité?

3.3. Spécification du modèle

Afin de déterminer les facteurs explicatifs du sentiment d'insécurité de la population togolaise, le passage à une modélisation économétrique s'avère nécessaire. La variable endogène (sentiment d'insécurité) étant qualitative à deux modalités, et en prenant en compte la hiérarchisation des variables explicatives, la modélisation se fera à base d'une régression logistique multiniveau.

En effet, le sentiment d'insécurité des individus pourrait être attribuable non seulement à leurs propres caractéristiques, mais également aux caractéristiques de leur zone de résidence. Ainsi, les voisins peuvent avoir en commun des caractéristiques socioéconomiques et démographiques, des ressources et des expériences. Il s'avère nécessaire d'utiliser des techniques qui prennent en compte la dépendance possible entre des personnes issues d'une même communauté. Les techniques de régression traditionnelles supposent que les observations individuelles sont indépendantes les unes des autres. Si cette hypothèse n'est pas juste, les estimations des coefficients de régression peuvent être biaisées et les écarts-types, sous-estimés. Les techniques de régression multiniveau permettent de tenir compte de la dépendance possible de la variable d'intérêt entre les résidents d'un même secteur.

La modélisation multiniveau découle directement du modèle binaire classique, en incluant comme covariables des effets observables correspondant au premier niveau (Individus) et/ou au deuxième niveau (communautés) (respectivement x_{ij} et x_j) et des effets inobservables spécifiques au deuxième niveau α_j . Dans le cadre de cette étude, les communautés sont construites à partir des grappes. Soit y une variable dichotomique, caractéristique du sentiment d'insécurité d'un individu. Ainsi, pour un individu i de la communauté j , on définit :

$$y_{ij} = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu } i \text{ de la communauté } j \text{ a le sentiment d'être en insécurité } (y_{ij}^* > 0) \\ 0 & \text{s'il ne l'est pas} \end{cases}$$

où y_{ij}^* est une variable latente ; $j = 1, \dots, J$ $i = 1, \dots, n_j$

$$y_{ij}^* = \beta_0 + x_{ij}\beta_1 + x_j\beta_2 + \alpha_j + \varepsilon_{ij}, \text{ avec } \alpha_j \sim N(0, \sigma_\alpha^2) \quad \varepsilon_{ij} \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2)$$

x_{ij} le vecteur des variables explicatives de niveau 1 tel que l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le niveau de vie,... ; x_j correspond aux variables de niveau 2 telles que la zone de résidence, la proportion de jeunes dans la communauté, la proportion de familles monoparentales, la proportion de familles pauvres.... ; α_j correspond aux effets inobservables spécifiques au niveau 2 ; β le vecteur des paramètres à estimer ; σ_α^2 désigne la variance intergroupe et σ_ε^2 la variance intragroupe. Le résidu individuel ε_{ij} suit une loi logistique.

Stratégie d'analyse

- *Modèle vide (sans variables explicatives) : $y_{ij} = \beta_0 + \alpha_j + \varepsilon_{ij}$, avec $\alpha_j \sim N(0, \sigma_\alpha^2)$, $\varepsilon_{ij} \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2)$*

Ce modèle permet de vérifier que l'on a bien un effet groupe en mesurant la part de la variabilité imputable au niveau communautaire.

- Si $\sigma_\alpha^2 > 0$: variation au niveau groupe impliquant que l'analyse multiniveau est appropriée
- Si $\sigma_\alpha^2 = 0$: pas de variation significative impliquant la non nécessité d'effectuer une analyse multiniveau ; on peut se contenter de la régression classique.

- *Le modèle M1 avec l'introduction des variables individuelles : $y_{ij} = \beta_0 + \alpha_j + x_{ij}\beta_1 + \varepsilon_{ij}$, avec $\alpha_j \sim N(0, \sigma_\alpha^2)$ $\varepsilon_{ij} \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2)$*

Il s'agit d'introduire les variables individuelles dans le modèle vide et ensuite dégager les effets de ces variables sur la variabilité intergroupe.

- Si σ_α^2 diminue : la variabilité entre entités de niveau 2 était en partie due à la composition des groupes,
- Si σ_α^2 augmente: la variabilité entre groupes était en partie cachée par la composition de ces groupes.

- *Le modèle M2 ou le modèle complet avec l'introduction des variables individuelles et des variables communautaires : $y_{ij} = \beta_0 + x_{ij}\beta_1 + x_j\beta_2 + \alpha_j + \varepsilon_{ij}$, avec $\alpha_j \sim N(0, \sigma_\alpha^2)$ $\varepsilon_{ij} \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2)$*

Toutes les variables étant introduites dans le modèle, les déterminants individuels et communautaires du sentiment d'insécurité seront identifiés.

Des coefficients de corrélation intra classe (ICC) ont été calculés pour chaque modèle. L'ICC correspond à la part de la variance expliquée par l'effet groupe.

$ICC = \frac{\sigma_\alpha^2}{\sigma_\alpha^2 + \sigma_\varepsilon^2}$. Les valeurs possibles du ICC varient entre 0 et 1, un 0 indiquant que les résidents d'une même communauté n'ont pas du tout les mêmes probabilités de déclarer un sentiment d'insécurité et un 1 indiquant que tous les résidents dans chaque quartier ont les mêmes probabilités de déclarer une crainte de la criminalité.

4. Résultats

4.1. Analyse du sentiment d'insécurité

La population adulte fait face à de nombreuses menaces dans leur vie quotidienne. Ces menaces ne sont pas perçues de la même manière par cette population. La population a moins d'inquiétude pour les délits de violence que les autres formes de menaces. Plus de 60% de la population adulte a déclaré ne pas du tout ou pas vraiment craindre dans leur vie quotidienne des violences telles que les violences

d'ordre criminel, les violences entre communautés, les violences contre les femmes, les conflits armés ou guerres et le terrorisme.

Tableau 4 : Menaces inquiétantes dans la vie quotidienne de la population

Menaces inquiétantes	Beaucoup	Plutôt	Pas vraiment	Pas du tout	Total
Violence d'ordre criminel	23,9	15,3	27,2	33,6	100,0
Violence entre communautés	21,4	14,9	25,7	38,0	100,0
Violence contre les femmes	22,2	16,2	25,4	36,2	100,0
Conflit armé ou guerre	22,3	15,4	22,8	39,5	100,0
Terrorisme	23,4	16,0	21,4	39,2	100,0
Mort ou blessures dues à des catastrophes naturelles	21,8	19,8	24,5	33,9	100,0
Risques pour la santé	32,8	33,3	19,3	14,6	100,0
Pauvreté	41,7	33,6	16,5	8,2	100,0
Chômage	40,4	31,5	19,0	9,1	100,0
Faim	39,0	30,1	22,3	8,6	100,0
Expulsion (de votre lieu de résidence / votre terre)	14,0	16,5	25,3	44,2	100,0

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

En ce qui concerne la mort ou blessures dues à des catastrophes naturelles, plus de la moitié de la population (environ 58,4 %) semble aussi ne pas s'en inquiéter. Par contre, les phénomènes liés aux droits fondamentaux de l'homme semblent avoir beaucoup plus d'effets sur la population. En effet, 66,1%, 75,3%, 71,9 et 69,1% de la population adulte sont respectivement beaucoup ou plutôt inquiets de leur santé, de la pauvreté, du chômage et de la faim. Être expulsé de sa résidence ou de sa terre ne fait pas partie des menaces inquiétantes de la vie quotidienne de la majorité de la population adulte (environ 69,5%).

La nuit est le moment où la population craint le plus l'insécurité (Tableau 3). Plus de la moitié (52,6%) de la population âgée de plus de 18 ans a peur de marcher seule dans leur quartier. En journée, pour se déplacer seul dans le quartier, environ 47,0% de cette population déclare ne pas se sentir vraiment ou pas du tout en sécurité. Une partie de la population adulte a également le sentiment de ne pas être en sécurité dans sa propre maison. On remarque que 46,8% et 49,8% de la population craint pour sa sécurité lorsque les individus doivent se retrouver seuls à la maison, respectivement le jour et la nuit. Les lieux de travail et le transport public sont également des endroits où règne l'insécurité. Ainsi, 50,4% et 47,5% d'adultes ont le sentiment d'être en insécurité respectivement dans le transport en commun et à leur lieu de travail.

Tableau 5 : sentiment de sécurité de la population dans des situations spécifiques

	Beaucoup	Plutôt	Pas vraiment	Pas du tout	Total
Quand vous marchez seul dans votre quartier, le jour	32,3	20,7	22,4	24,6	100,0
Quand vous marchez seul dans votre quartier, la nuit	21,4	26,0	32,1	20,5	100,0
Quand vous êtes seul à la maison, le jour	31,5	21,7	22,7	24,1	100,0
Quand vous êtes seul à la maison, la nuit	23,8	26,4	29,3	20,5	100,0
Quand vous attendez ou êtes dans un transport public (dans votre localité)	19,8	29,8	28,9	21,5	100,0
A votre lieu de travail (ex : champs, marché, atelier, etc.)	23,9	28,6	25,1	22,4	100,0

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Au cours de l'année 2017, les victimes d'actes réprimandables ne représentent qu'une petite portion de la population. En effet, environ un Togolais adulte sur dix déclare qu'un individu s'est introduit dans sa résidence sans permission et a volé ou a essayé de leur voler quelque chose. Moins de 5 % de cette population déclare avoir subi un vol à l'extérieur de leur lieu de résidence ; 2,2% ont vu leurs maisons,

boutiques ou autres biens leur appartenant être délibérément détruits ou endommagés. Une minorité est victime d'agression (1,2%) et de harcèlement sexuel (0,5%).

Tableau 6 : insécurité vécue par la population

	Non	Oui	Total
Quelqu'un s'est introduit dans votre résidence sans permission et a volé ou essayé de voler quelque chose	89,5	10,5	100,0
Quelqu'un a délibérément détruit ou endommagé votre maison, boutique, ou tout autre bien vous appartenant ou appartenant à votre ménage	97,8	2,2	100,0
Quelqu'un vous a volé à l'extérieur de votre lieu de résidence	95,7	4,3	100,0
Vous avez été victime d'agression (blessé, giflé, bousculé, coup de poing, etc.)	98,8	1,2	100,0
Vous avez été victime d'harcèlement sexuel	99,5	0,5	100,0

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Se sentir en sécurité est un besoin humain fondamental, le garantir, une obligation majeure des hommes politiques et des autorités (Basler, 2013). En ce qui concerne l'impression de la population sur l'efficacité dans la résolution de toutes les formes de crimes effectués par les forces de l'ordre, elle semble être appréciée par la majeure partie de la population (65,7%). Environ 55,7% de la population adulte trouve que les forces de l'ordre ne sont pas vraiment ou pas du tout impliquées dans la corruption.

Pareillement aux forces de l'ordre, la plupart de de la population (66,0%) fait confiance à l'Etat pour assurer leur protection, celle de leur ménage et de leurs biens contre la criminalité et la violence. En ce qui concerne la confiance envers la plupart des gens qui les entourent, l'avis de la population semble partager.

La majorité de la population (92,3%) trouve que le degré de tension ou de violence qui existe entre les différents groupes vivant dans leur localité n'est pas important.

Tableau 7 : impression de la population sur les forces de l'ordre, le voisinage et l'Etat face à l'insécurité

	Beaucoup	Plutôt	Pas vraiment	Pas du tout	Total
diriez-vous que les forces de l'ordre sont efficaces dans la résolution de toutes les formes de crime	23,9	41,8	26,2	8,1	100,0
Pensez-vous que les forces de l'ordre sont impliquées dans la corruption?	18,7	25,6	38,4	17,3	100,0
pensez-vous que le degré de tension ou de violence qui existe-entre les différents groupes vivant dans votre localité est important?	2,3	5,4	41,5	50,8	100,0
Faites-vous confiance à l'Etat pour assurer votre protection, celle de votre ménage et de vos biens contre la criminalité et la violence	28,4	37,6	24,2	9,8	100,0
êtes-vous capables de faire confiance à la plupart des gens qui vous entourent?	18,1	32,2	37,5	12,2	100,0

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Construction de l'indicateur composite sentiment d'insécurité

Une première analyse effectuée fournit un pourcentage d'inertie égal à 18,86 % sur le premier plan factoriel, avec 12,03 % sur le premier axe (Annexe). Ensuite les variables les moins représentées ou qui contribuent le moins au premier axe sont retirées de l'analyse (en tenant compte des variables pertinentes) pour permettre d'avoir un maximum possible d'inertie sur le premier axe factoriel ; chaque variable retenue vérifie la propriété de consistance ordinale sur le premier axe factoriel (COPA). 10 variables (36 modalités associées) sont finalement retenues pour la construction de notre indicateur.

A l'issue de la classification hiérarchique, deux classes sont formées :

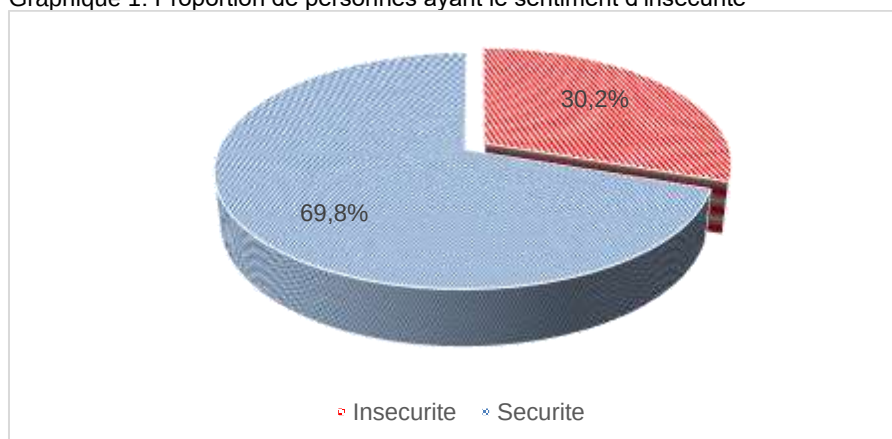
Classe 1 : regroupe les individus ayant un sentiment d'insécurité. Les violences d'ordre criminel les inquiètent quotidiennement et ils ne se sentent pas vraiment ou pas du tout en sécurité lorsqu'ils

marchent seuls dans leur quartier la nuit. Certains de ces individus ont été menacés avec une arme à feu ou autre type d'arme. Dans la résolution de toutes les formes de crime, ces individus déclarent que les forces de l'ordre ne sont pas vraiment ou pas du tout efficaces et soupçonnent plutôt l'implication de ces forces de l'ordre dans la corruption. En ce qui concerne leur protection, celle de leur ménage et leurs biens contre la criminalité et la violence, ces individus ne font pas vraiment ou pas du tout confiance à l'Etat. Ils pensent que le degré de tension ou de violences existant entre les différents groupes dans leur localité est important et ne font pas vraiment ou pas du tout confiance à la plupart des gens qui les entourent.

Classe 2 : regroupant les individus ayant un sentiment de sécurité. Pour ces individus, les violences d'ordre criminel ne les inquiètent pas vraiment ou pas du tout dans leur vie quotidienne. Ils ont le sentiment d'être beaucoup ou plutôt en sécurité lorsqu'ils marchent seuls dans leur quartier la nuit, n'ont pas été victimes de menace d'une arme à feu ou d'autre type d'arme. Les forces de l'ordre sont pour eux beaucoup ou plutôt efficaces dans la résolution de toutes les formes de crime et ne sont pas du tout ou pas vraiment impliquées dans la corruption. Pareillement, ils déclarent faire beaucoup ou plutôt confiance à l'Etat pour assurer leur protection, celle de leur ménage et de leurs biens contre la criminalité et la violence. Ils pensent qu'au sein de leur localité, il n'existe pas du tout ou pas vraiment de tension ou de violence entre les différents groupes et font confiance aux gens de leur entourage.

La construction des deux classes à partir de la classification hiérarchique montre que la majorité de la population âgée de plus de 18 ans a le sentiment d'être en sécurité. Comme on peut l'observer sur le graphique ci-dessous, environ trois personnes sur dix ont le sentiment d'être en insécurité sur le territoire togolais.

Graphique 1: Proportion de personnes ayant le sentiment d'insécurité



Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

4.2. Conditions de vie de la population et sentiment d'insécurité

Presque les mêmes proportions de femme et d'homme ont le sentiment d'être en insécurité. Mais un léger avantage est observé au niveau des hommes où seulement 30,0% montrent un sentiment d'insécurité. Les individus avec des niveaux d'études bas ont tendance à se sentir plus en insécurité. En effet, près de 29,9% et 27,6% des individus adultes respectivement sans aucun niveau et du niveau primaire ont le sentiment d'être en insécurité contre 32,0% et 32,7% respectivement du niveau secondaire et supérieur.

Tableau 8 : Sentiment d'insécurité et conditions de vie

		Insécurité	Sécurité	Total
Sexe	Homme	30,0	70,0	100,0
	Femme	30,4	69,6	100,0
Niveau instruction	Aucun	29,9	70,1	100,0
	Primaire	27,6	72,4	100,0

		Insécurité	Sécurité	Total
	Secondaire	32,0	68,0	100,0
	Supérieur	32,7	67,3	100,0
Situation matrimoniale	Célibataire	41,8	58,2	100,0
	Marié(e) monogame	35,0	65,0	100,0
	Marié(e) polygame	29,6	70,4	100,0
	Divorcé (e)	28,9	71,1	100,0
	Veuf (veuve)	26,4	73,6	100,0
Niveau de vie	Le plus pauvre	35,8	64,2	100,0
	Second	30,8	69,2	100,0
	Moyen	26,7	73,3	100,0
	Quatrième	29,4	70,6	100,0
	Le plus riche	30,0	70,0	100,0
Groupe âges spécifiques	18 - 24 ans	32,2	67,8	100,0
	25 - 34 ans	29,9	70,1	100,0
	35 - 64 ans	29,6	70,4	100,0
	65 ans et plus	32,7	67,3	100,0
Milieu de résidence	Urbain	37,9	62,1	100,0
	Rural	24,0	76,0	100,0
Région de résidence	Maritime	29,1	70,9	100,0
	Plateaux	32,2	67,8	100,0
	Centrale	25,3	74,7	100,0
	Kara	21,8	78,2	100,0
	Savanes	18,9	81,1	100,0
	Grand Lomé	38,9	61,1	100,0

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Les veufs sont les plus susceptibles à être plus en sécurité. Près de 73,6% ne craignent pas pour leur sécurité. Les célibataires apparaissent comme étant ceux ayant plus le sentiment d'être en insécurité avec une proportion de 41,8%. Les mariées monogames, polygames et les divorcés ont respectivement dans leur rang, 35,0%, 29,6% et 28,9% d'individus avec un sentiment d'insécurité. En ce qui concerne l'âge, les deux classes aux extrêmes (18 - 24 ans et 65 ans et plus) regorgent le plus d'individus avec un sentiment d'insécurité. Parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans, moins de 30% ont un sentiment d'insécurité.

Par rapport à la variable niveau de vie, les plus pauvres ont en leur sein la proportion la plus élevée (35,8%) d'adultes ayant le sentiment d'insécurité contrairement à la classe moyenne qui recense la propension la plus faible. Environ trois personnes sur dix parmi les plus riches ressentent l'insécurité. Les ruraux semblent plus en sécurité que les personnes vivant dans les zones urbaines. En effet, 37,9% d'urbains contre 24,0% de ruraux ont le sentiment d'être en insécurité. En 2017, le grand Lomé a mobilisé la plus la forte proportion d'individus (38,9%) ayant le sentiment d'être en insécurité, suivi par la région des Plateaux (32,2%), Maritime (29,1%), Centrale (25,3%), de la Kara (21,8%) et des Savanes (18,9%).

4.3. Déterminants du sentiment d'insécurité

Pour modéliser le sentiment d'insécurité, les variables principalement sélectionnées sont constituées à deux niveaux : le niveau 1 constitué des variables propres aux individus qui sont celles portant sur les conditions de vie des individus (telles que le niveau de vie, le type de logement, la nationalité, le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction...) et les variables liées à la victimisation (telles que le harcèlement sexuel, victime d'agression, vols ou tentative de vol, endommagement de biens personnels) et les variables de niveau 2 qui sont les variables propres aux communautés. Hormis les variables région et milieu de résidence, les autres variables propres aux communautés ont été construites. Chacune de ces variables est divisée en deux modalités en prenant en compte la médiane des proportions faibles ou élevées de chaque caractéristique. Ainsi, une

communauté a une proportion élevée de personnes non instruites et de familles monoparentales si respectivement dans cette zone, plus de 30% sont sans aucun niveau d'instruction et plus de 20% sont des familles monoparentales. On parlera de proportion élevée de jeunes dans une communauté, si plus de 74% de la population de la zone est jeune et de proportion élevée de ménages à faible niveau de vie, si la communauté a plus de 50% de ménages pauvres.

Les résultats du modèle vide (tableau 7) indiquent que le sentiment d'insécurité varie de façon significative entre les communautés étant donné que la composante de la variance communautaire est significativement supérieure à 0. Environ 33,46 % de la variation totale du sentiment d'insécurité pourrait être attribuée à des différences entre les communautés.

La proportion de la variation totale du sentiment d'insécurité qui était attribuable à l'environnement de la communauté a chuté à 32,83 % après la prise en compte des caractéristiques propres aux individus. On peut ainsi supposer qu'une partie de la variation du sentiment d'insécurité entre les communautés s'explique par les caractéristiques des résidents. Le modèle 1 montre effectivement que la plupart des variables propres aux personnes ont expliqué une partie de la variation du sentiment d'insécurité.

Tableau 9 : résultats de la régression

Sentiment d'insécurité	Modèle vide		Modèle 1		Modèle 2	
	Odds Ratio	[95% Conf.Interval]	Odds Ratio	[95% Conf.Interval]	Odds Ratio	[95% Conf.Interval]
Caractéristiques propres aux individus						
Niveau d'instruction (réf = supérieur)						
Aucun			0,88	(0,69 ; 1,12)	1,00	(0,78 ; 1,27)
Primaire			0,84	(0,66 ; 1,05)	0,91	(0,72 ; 1,14)
Secondaire			0,91	(0,73 ; 1,13)	0,96	(0,77 ; 1,20)
Sexe (réf = Femme)						
Homme			0,97	(0,89 ; 1,07)	1,00	(0,91 ; 1,09)
Tranche d'âge (réf = 18-24 ans)						
25-34 ans			0,95	(0,84 ; 1,08)	0,95	(0,84 ; 1,08)
35-64 ans			0,91	(0,81 ; 1,03)	0,90*	(0,79 ; 1,01)
65 ans et plus			0,69	(0,11 ; 4,12)	0,70	(0,12 ; 4,15)
Niveau de vie (réf = Plus riche)						
Plus pauvre			1,10*	(0,95 ; 1,29)	1,08*	(0,93 ; 1,26)
Second			0,96	(0,83 ; 1,12)	0,95	(0,82 ; 1,10)
Moyen			0,83***	(0,72 ; 0,95)	0,82***	(0,71 ; 0,94)
Quatrième			0,88**	(0,77 ; 1,00)	0,87**	(0,77 ; 1,00)
Type de logement (réf = Villa)						
Appartement			0,97	(0,58 ; 1,60)	0,9	(0,55 ; 1,48)
à plusieurs logements			1,26***	(1,14 ; 1,41)	1,23***	(1,11 ; 1,37)
Autre type logement			1,48***	(1,19 ; 1,84)	1,45***	(1,17 ; 1,80)
Nationalité (réf = Togolais)						
Etranger			0,79**	(0,62 ; 1,00)	0,75**	(0,59 ; 0,95)
Statut matrimonial (Réf= Marié(e) monogame)						
Célibataire			1,50***	(1,24 ; 1,81)	1,47***	(1,21 ; 1,77)
Marié(e) polygame			0,93	(0,83 ; 1,05)	0,95	(0,85 ; 1,07)
Divorcé (e)			0,99	(0,76 ; 1,27)	0,96	(0,75 ; 1,24)
Veuf (veuve)			0,80**	(0,67 ; 0,96)	0,80**	(0,67 ; 0,96)
harcèlement sexuel (réf = Non)						
Oui			3,09***	(1,74 ; 5,49)	3,03***	(1,69 ; 5,41)
bien endommagé (réf = Non)						
Oui			1,82***	(1,32 ; 2,16)	1,70***	(1,23 ; 2,33)
victime agression (réf = Non)						
Oui			1,45*	(0,98 ; 1,36)	1,47*	(0,99 ; 2,19)
Caractéristiques propres aux communautés						
Milieu résidence (réf = rural)						
Urbain					2,00***	(1,58 ; 2,52)
Région (réf = Grand Lomé)						
Centrale					0,56***	(0,38 ; 0,84)

Sentiment d'insécurité	Modèle vide		Modèle 1		Modèle 2	
	Odds Ratio	[95% Conf.Interval]	Odds Ratio	[95% Conf.Interval]	Odds Ratio	[95% Conf.Interval]
Kara					0,37***	(0,24 ; 0,55)
Maritime					0,73	(0,49 ; 1,08)
Plateaux					0,85	(0,57 ; 1,26)
Savanes					0,42***	(0,27 ; 0,65)
proportion de personnes non instruites (réf = faible)						
élevé					1,48***	(1,17 ; 1,89)
proportion de familles monoparentales (réf = faible)						
élevé					1,06	(0,85 ; 1,34)
proportion de jeune (réf = élevé)						
faible					1,31**	(1,05 ; 1,63)
proportion de ménages à faible niveau de vie (réf = élevé)						
faible					1,00	(0,79 ; 1,26)
cons	0,28***	(0,25 ; 0,31)	0,30***	(0,23 ; 0,40)	0,26***	(0,16 ; 0,43)
Variance communautaire	1,65***	(1,17 ; 1,41)	1,60***	(1,36 ; 1,90)	1,25***	(1,05 ; 1,48)
Coef. de corrélation intra-communautaire (ICC) (%)	33,46	(29,93 ; 37,18)	32,83	(29,31 ; 36,58)	27,49	(24,21 ; 31,02)

Les niveaux de significativité sont *** à 1%, ** à 5%, * à 10%.

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Le modèle complet a servi à déterminer si les variations du sentiment d'insécurité pourraient s'expliquer par les caractéristiques propres aux communautés en plus des caractéristiques individuelles. Les résultats de ce modèle rejoignent pour l'essentiel les enseignements livrés par l'analyse descriptive. Le niveau de vie apparaît comme une variable majeure dans l'analyse du sentiment d'insécurité. Le sentiment d'insécurité varie d'une classe à une autre. Globalement, la classe moyenne est celle au sein de laquelle les individus ont une probabilité élevée de se sentir en sécurité. Les moins nantis au contraire ont une propension enlevée au sentiment d'insécurité. Ce qui confirme la première hypothèse de l'étude. En effet, une personne appartenant à la classe des plus pauvres à 1,08 fois plus de risque de se sentir en insécurité que les personnes situées dans la classe des plus riches. Nos résultats confirment ainsi la plupart des études de la littérature qui avance que les personnes ayant un niveau de vie bas reportent davantage d'insécurité (Elchardus et al., 2003; Pramili, 2018 ; Hale, 1996 ; Killias, 1989). Ces personnes ne disposent pas de moyens suffisants pour se protéger de la criminalité et, en cas de victimisation, ils ne peuvent pas aisément remplacer les articles volés ou réparer les dommages à leur propriété. Le fait d'avoir un revenu bas place une personne dans une fragilité économique, une perte même minime peut donc avoir de graves conséquences (Barrense-Dias, 2013).

Le niveau d'instruction et le sexe ne semblent pas être des facteurs prépondérants au sentiment d'insécurité. En ce qui concerne l'âge, au seuil de 10 %, les personnes âgées de 35 à 65 ans ont plus de chance de se sentir en sécurité que les jeunes de 18 à 24 ans. Ces résultats rejoignent ainsi les travaux de Moore et Shepherd (2007). Au vu de ces différents résultats, l'hypothèse de l'étude qui stipule que les femmes et les personnes âgées auront davantage peur pour leur sécurité n'est pas confirmée.

Le Type de logement a un effet significatif sur le sentiment d'être en insécurité. Habiter des maisons individuelles telles que les villas augmente la probabilité de se sentir en sécurité par rapport aux individus habitant des maisons à plusieurs logements. Le fait de vivre dans une villa peut éventuellement impliquer une certaine sécurisation de son domicile induisant une faible probabilité de subir un cambriolage ou tout autre acte réprimandable. Les résultats montrent que le fait d'être étranger augmente la chance de se sentir en sécurité par rapport au Togolais. Ceci confirme la réputation du Togo comme un pays hospitalier.

Comme attendu, au vu des différents travaux de la littérature, le fait d'avoir subi des victimisations augmente fortement le risque de se sentir en insécurité. L'effet est nettement plus fort sur les individus victimes d'harcèlement sexuel. En effet, une personne ayant déjà été victime d'harcèlement sexuel à

pratiquement 3,09 fois plus de risque de se sentir en insécurité. Les personnes ayant été victime d'introduction dans leur résidence pour vol ou tentative de vol ont tendance à plus s'inquiéter pour leur sécurité.

En ce qui concerne les variables propres aux communautés, les habitants des zones urbaines et des zones rurales n'ont pas les mêmes ressentis en termes de sécurité. Le fait de vivre en zone urbaine augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de se sentir en insécurité. La cherté de la vie dans les zones urbaines peut expliquer la différence du sentiment d'insécurité en zone urbaine et rurale. Cette situation de cherté oblige les citoyens à aller à la quête de moyens financiers pour subvenir à leurs besoins les plus élémentaires. Certains citoyens accros du gain facile peuvent ainsi s'adonner à des actes répréhensibles, augmentant ainsi le taux de criminalité dans les zones urbaines.

Le nord du pays apparaît comme la zone où la probabilité de se sentir en sécurité est plus élevée. Un individu qui vit dans la région des savanes ou de la Kara a environ 2 fois plus de chance de se sentir en sécurité que celui vivant à la capitale. Pareillement, les habitants de la région Centrale ont respectivement 1,79 fois plus chance de se sentir en sécurité que les habitants du grand Lomé. Ainsi, la capitale demeure l'une des régions qui regorgent le plus de personnes ayant le sentiment d'être en insécurité. La proportion de personnes non instruites dans la communauté influence également le sentiment d'insécurité. Toutes choses étant égales par ailleurs, les personnes vivant dans les communautés ayant une forte proportion de personnes non instruites ont 1,48 fois plus de risque de se sentir en insécurité que ceux vivant dans les communautés ayant une faible proportion. Vivre dans des zones à faible proportion de jeunes augmente la probabilité de se sentir en insécurité.

5. Conclusion

Le sentiment d'insécurité fait l'objet d'attention de la part des chercheurs, des médias et des autorités. L'enquête ERI-ESI fournit un panel d'informations permettant d'étudier ce thème. Ledit article s'est attelé à fournir quelques réponses sur la question du sentiment d'insécurité au Togo.

A partir d'une analyse multidimensionnelle, la construction de la variable sentiment d'insécurité permet d'aboutir au résultat selon lequel au Togo, trois personnes sur dix ont le sentiment d'être en insécurité. Sans surprise, la nuit apparaît comme le moment le plus craint par la population pour sa sécurité. Dans sa vie quotidienne, plus de 60% de la population adulte déclare ne pas craindre les violences d'ordre criminel, les violences entre communautés, les violences contre les femmes, les conflits armés ou guerres et le terrorisme. Au niveau national, au cours de l'année 2017, moins de 5 % d'individus âgés de plus 18 ans déclarent avoir subi un vol à l'extérieur de leur lieu de résidence ; 2,2% ont vu leurs maisons, boutiques ou autres biens leur appartenant être délibérément détruits ou endommagés. Une minorité est victime d'agression (1,2%) et de harcèlement (0,5%).

L'analyse multiniveau utilisée pour l'explicatif, révèle que les caractéristiques individuelles, notamment les conditions de vie de la population, ainsi que les caractéristiques propres aux communautés apportent une part importante d'explication au sentiment d'insécurité. Environ 33,46 % de la variation totale du sentiment d'insécurité pourraient être attribués à des différences entre les communautés. Cette étude montre ainsi que les personnes ayant un niveau de vie bas reportent davantage d'insécurité. Habiter des maisons individuelles telles que les villas augmentent la probabilité de se sentir en sécurité par rapport aux individus habitant des maisons à plusieurs logements. Les célibataires sont susceptibles d'avoir plus le sentiment d'insécurité que les mariés monogames ou les veufs. En ce qui concerne les variables propres aux communautés, les habitants des zones rurales semblent moins anxieux que les habitants des zones urbaines. Vivre en milieu rural diminuerait la crainte de l'insécurité. Le nord Togo apparaît comme la zone où la probabilité de se sentir en sécurité est plus élevée. Un individu qui vit dans la région des Savanes ou de la Kara a 2 fois plus de chance de se sentir en sécurité que celui vivant à la capitale. Les résultats révèlent également un sentiment

d'insécurité plus élevé dans les zones à plus fortes proportions de personnes non instruites et à faibles proportions de jeunes.

La victimisation influence également le sentiment d'insécurité. Cette étude confirme le résultat obtenu par la plupart des auteurs selon lequel les victimes ont davantage tendance à se sentir en insécurité que les personnes n'ayant jamais expérimenté une victimisation.

Cependant, certaines limites sont à soulever tout long de ce travail. Tout d'abord, la non-prise en compte d'un probable effet des médias sur le sentiment d'insécurité dans la partie modélisation. L'enquête ERI-ESI menée en 2017 n'a pas pu capter le sentiment de la population face à la menace terroriste en provenance du Burkina Faso au début de l'année 2019. Des données plus récentes auraient probablement affecté une partie des analyses.

Bibliographie

- [1] Acierno R., Rheingolg A. Alyssa, Resnick Heidi S., Kilpatrick G. Dean. (2004). Prédicateurs de la peur du crime chez les personnes âgées. *J Trouble d'anxiété* 18 (3), pp 385-96.
- [2] Adamou Moussa Ibrahim. (2019). L'insécurité transfrontalière en Afrique de l'Ouest : le cas de la frontière entre le Niger et le Nigeria. *Science politique*. Université Côte d'Azur, 2019. Français.
- [3] Agnew, R. (1985). A revised strain theory of delinquency. *Social forces*, 64(1), pp 151-167.
- [4] Alain Peyrefitte. (1977). Réponses à la violence. Rapport à M. le Président de la république présenté par le comité d'études sur la violence la criminalité et la délinquance. Paris, la documentation Française.
- [5] Altheide L. David. (1997). The News Media, The Problem Frame, and the Production of Fear. *Sociological Quarterly* 38(4) pp 647- 668.
- [6] Anthony Garoscio. (2006). Représentations sociales de l'insécurité en milieu urbain. Presses universitaires de Liège | « Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale. Numéro 69 | pp 33 - 46, <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologiesociale-2006-1-page-33.htm>
- [7] Axel Groenemeyer. (2009). Recherches sur l'insécurité – de nombreuses réponses mais quelle était la question ? Le rôle des transformations culturelles, politiques et sociales dans la construction des insécurités contemporaines. *Crimprev info* n° 27.
- [8] Barrense-Dias Yara. (2013). Le concept de proximité Police-Population : L'influence des newsletters «Info Délits» et «Info Délits Plus» sur le sentiment d'insécurité de leurs principaux destinataires.
- [9] Bursik. J. Robert Jr. et Grasmick Harold (1993). *Neighborhoods and crime : The dimensions of Effective Community Control*. London : Lexington Books.
- [10] Commission nationale de lutte contre la prolifération, la circulation et le trafic illicites des armes légères et de petit calibre (CNLPAL). Rapport national de l'année 2009.
- [11] Cutting Crime Impact (CCI). Mesurer et mitiger le sentiment d'insécurité. Fiche de synthèse.
- [12] Dayez, J.-B. (2012). Victimation et sentiment d'insécurité : les aînés sont-ils irrationnels ?. *Analyses Énéo*, 2012/29.
- [13] Denis Fougère, Francis Kramarz et Julien Pouget (2004). L'analyse économétrique de la délinquance : une synthèse des résultats récents. Communication au Séminaire Recherche de l'INSEE.
- [14] Gabriel Kwassi Nyassogbo. (2003). Crise politique et sécurité urbaine à Lomé. Sécurité, crime et ségrégation dans les villes d'Afrique de l'ouest du XIXe à nos jours, Editions Karthala et IFRA.
- [15] Elchardus M., De Groof, S., & Smits, W. (2003). Sentiments d'insécurité –une étude de la littérature. Bruxelles : vrije universiteit brussel.
- [16] Fati Kaba et Jennifer Pagonis. (2005). Le nombre de personnes fuyant le Togo dépasse 16 500. UNHCR.
- [17] Ferraro Kenneth. F. *Fear of Crime*. (1995). Interpreting Victimisation Risk. Albany, State University of New York Press, 1995.
- [18] Fetchenhauer D. et Buunk Abraham. (2005). Comment expliquer les différences entre les sexes et la peur du crime : vers une approche évolutive. *Sexualités, évolution et genre*, 7(2), pp 95-113.

- [19] Fouchard Laurent. (2003). Sécurité, crime et ségrégation : une perspective historique. Sécurité, crime et ségrégation dans les villes de l'Afrique de l'ouest du XIX siècle à nos jours, Karthala-IFRA, Paris, pp 1-23.
- [20] Franssen Abraham, Yves Cartuyvels, Hughes Olivier Hubert, Sybille Smeets, Fiorella Toro, André Lemaitre et Lionel Hougardy. (2003). Insécurité: un premier état des savoirs. Fondation Roi Baudouin.
- [21] Hale C. (1996). Fear of Crime: A Review of the Literature. International Review of Victimology. Volume: 4 issue: 2, pp 79-150.
- [22] Hubleur Frédéric. (2003). Le sentiment d'insécurité : de la théorie à la pratique dans les quartiers lausannois. Institut de géographie.
- [23] Julien PRAMIL. (2018). Sentiment d'insécurité : quelle influence de la délinquance dans le voisinage ?. Document de travail SSMSI.
- [24] Julien Piednoir. (2006). La dynamique du désordre : incivilités, insécurité, inefficience, criminalité. Faculté des études supérieures de l'Université de Montréal.
- [25] Killias Martin., Chevalier C. et Kuhn A. (1989). Les Suisses face au crime: Leurs expériences et attitudes à la lumière des enquêtes suisses de victimisation.
- [26] Killias Martin et Christian Clerici. (2000). Different Measures of Vulnerability in Their Relation to Different Dimensions of Fear of Crime. British Journal of Criminology, vol. 40, pp 437-450.
- [27] Lamourdja Biali, Iléri Dandonougbo, Komi N'kere. (2019). Les facteurs De l'insécurité à Lomé dans un contexte de croissance urbaine. Revue Ivoirienne de Géographie des Savanes, Numéro 7 Décembre 2019, ISSN 2521-2125.
- [28] Massaër Diallo, Gwénola Possémé-Rageau et Jamila Yah. (2006). Rapport sur la sécurité humaine en Afrique de l'Ouest : Défis, synergies et actions pour un agenda régional. Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest/OCDE.
- [29] Mesch G. (2000). Perceptions of risk, lifestyle activities, and fear crime, Deviant Behavior, 21(1), pp 47-62.
- [30] Ministère de la sécurité publique. (2000). Vers une police plus communautaire. Bibliothèque nationale du Québec.
- [31] Moore Simon Chistophe et Shepherd Jonathan. (2006). The elements and prevalence of fear. British Journal of Criminology, 47, 1, pp 154–162.
- [32] Moser G. (1998). Attribution causale et évolution du sentiment d'insécurité de victimes de différents types de vols. Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 39, pp. 43-52.
- [33] Murray Lee. (2001). The Genesis of 'fear of crime'. Theoretical Criminology, vol 5,4 pp 467-485
- [34] OCDE. (2011). Comment va la vie ? : Mesurer le bien être, Edition OCDE.
- [35] Paperman P. (1991). Quelques raisons de ne pas parler d'insécurité dans les quartiers ayant mauvaise réputation. Bernard Y. et M. Segaud. La ville inquiète : habitat et sentiment d'insécurité. Paris, Éditions de l'espace européen, pp. 119-134.
- [36] Pauline Givord, Marine Guillerm. (2016). Les modèles multiniveaux. Institut national de la statistique et des études économiques.
- [37] Pierre Bellanger, S. Boudier et R. Denis. (2009). Le sentiment d'insécurité, Un état des lieux théorique.
- [38] Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). (1994). Rapport mondial sur le développement humain. Ed. ECONOMICA, 49, rue Héricart, 75015 Paris. ISBN 1-7178-1661-9.
- [39] Rader Nicole. E. (2004). The threat of victimization : A theorical reconceptualization of fear of crime. Sociological Spectrum, pp 689-705.
- [40] Robin Fitzgerald. (2008). La crainte de la criminalité et le contexte du quartier dans les villes canadiennes. Série de documents de recherche sur la criminalité et la justice. N° 85-561-M au catalogue
- [41] Sacco Vincent F. (1993). Social support and the fear of crime. Canadian Journal of Criminology, 35, pp. 187-196
- [42] Schafer Joseph A., Huebener Beth M. et Bynum Timothy. (2006). Peur du crime et victimisation criminelle : contrastes fondés sur le sexe. Journal of Criminal Justice, 34(3), pp 285-301.
- [43] Sébastien ROCHE. (1998). Expliquer le sentiment d'insécurité pression, exposition, vulnérabilité et acceptabilité. Revue française de science politique, vol 48 n°2, pp 274-305.

[44] Stellan Kwasi, Jakkie Cilliers, Zachary Donnenfeld, Lily Welborn et Ibrahim Maïga. (2019). Perspectives pour les pays du G5 Sahel à l'horizon 2040. Institut d'études de sécurité. Rapport sur Afrique de l'ouest 25.

[45] Vilalta Carlos. (2011). Fear of crime in gated communities and apartment buildings: A comparison of housing types and a test of theories. *Journal of Housing and the Built Environment* 26(2) pp.107-121

[46] Wacquant Loïc. (2002). The curious eclipse of prison ethnography in the age of mass incarceration. *Ethnography*, pp 371-397.

Annexes

Graphique 2 : Histogramme des valeurs propres de l'ACM initiale

HISTOGRAMME DES 10 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE
1	0.3306	12.03	12.03
2	0.1878	6.83	18.86
3	0.1666	6.06	24.92
4	0.1403	5.10	30.02
5	0.1150	4.18	34.20
6	0.1072	3.90	38.10
7	0.0959	3.49	41.59
8	0.0726	2.64	44.23
9	0.0669	2.43	46.66
10	0.0617	2.24	48.90
11	0.0575	2.11	51.01
12	0.0536	1.95	52.96
13	0.0523	1.90	54.86
14	0.0474	1.73	56.59
15	0.0451	1.64	58.22
16	0.0436	1.59	59.81
17	0.0416	1.51	61.32
18	0.0371	1.35	62.67
19	0.0340	1.24	63.91
20	0.0306	1.11	65.02
21	0.0295	1.07	66.09
22	0.0280	1.03	67.12
23	0.0261	0.95	68.07
24	0.0257	0.94	69.01
25	0.0249	0.91	69.91
26	0.0245	0.89	70.80
27	0.0235	0.86	71.66
28	0.0229	0.83	72.49
29	0.0192	0.69	73.19

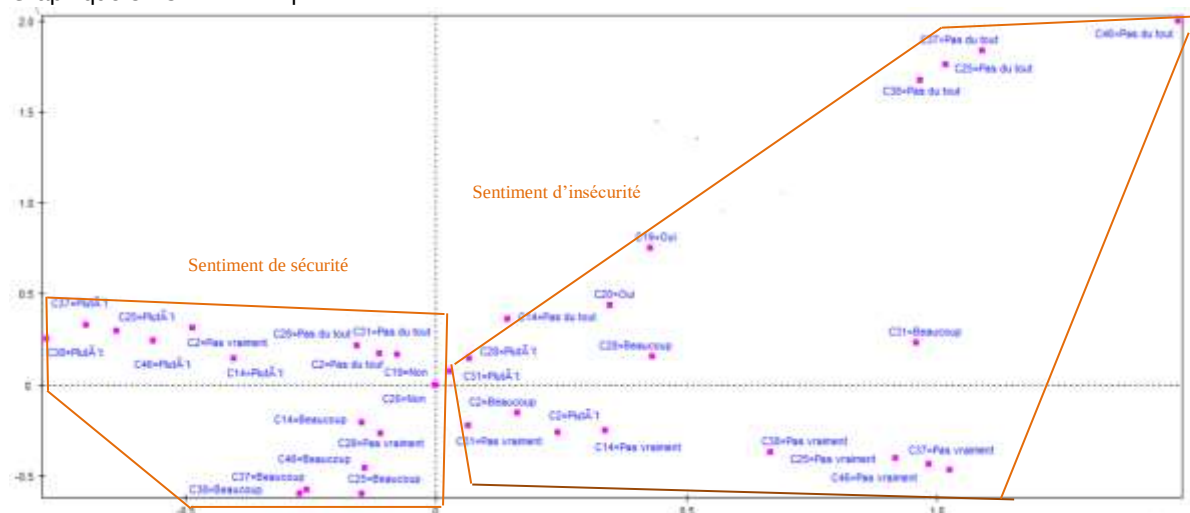
Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Tableau 10 : Variables finales retenues pour la construction de l'indicateur

C2	Est-ce que les Violences d'ordre criminel vous inquiètent dans votre vie quotidienne?
C14	Vous sentez-vous en sécurité quand vous marchez seul dans votre quartier, la nuit
C19	Au cours des 12 derniers mois, vous a-t-on menacé avec une arme à feu?
C20	Vous a-t-on menacé avec un autre type d'arme (ex. couteau, machette)?
C25	Dans l'ensemble, diriez-vous que les forces de l'ordre sont efficaces dans la résolution de toutes les formes de crime
C28	Pensez-vous que les forces de l'ordre sont impliquées dans la corruption?
C31	De nos jours, pensez-vous que le degré de tension ou de violence qui existe-entre les différents groupes vivant dans votre localité est important?
C37	Faites-vous confiance à l'Etat pour assurer votre protection, celle de votre ménage et de vos biens contre la criminalité et la violence?
C38	Dans votre pays, êtes-vous capables de faire confiance à la plupart des gens qui vous entourent?
C46	Tout compte fait, diriez-vous que vous vous sentez en sécurité?

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Graphique 3 : Caractéristiques du sentiment d'insécurité

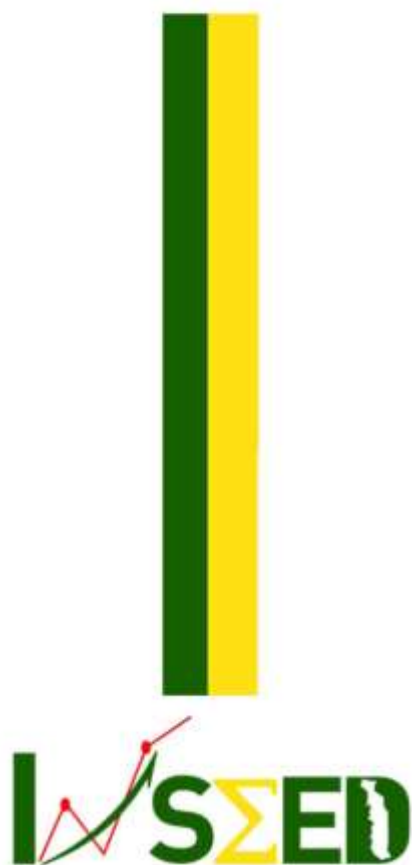


Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017

Tableau 11 : Indicateur du sentiment d'insécurité

CLASSE 1/2 : sentiment d'insécurité		
identifiant variable	Libellés des variables	Modalités caractéristiques
C2	Est-ce que les Violences d'ordre criminel vous inquiètent dans votre vie quotidienne?	plutôt/beaucoup
C14	Vous sentez-vous en sécurité quand vous marchez seul dans votre quartier, la nuit	pas vraiment/pas du tout
C19	Au cours des 12 derniers mois, vous a-t-on menacé avec une arme à feu?	Oui
C20	Vous a-t-on menacé avec un autre type d'arme (ex. couteau, machette)?	Oui
C25	Dans l'ensemble, diriez-vous que les forces de l'ordre sont efficaces dans la résolution de toutes les formes de crime	pas vraiment/pas du tout
C28	Pensez-vous que les forces de l'ordre sont impliquées dans la corruption?	plutôt/beaucoup
C31	De nos jours, pensez-vous que le degré de tension ou de violence qui existe-entre les différents groupes vivant dans votre localité est important?	plutôt/beaucoup
C37	Faites-vous confiance à l'Etat pour assurer votre protection, celle de votre ménage et de vos biens contre la criminalité et la violence?	pas vraiment/pas du tout
C38	Dans votre pays, êtes-vous capables de faire confiance à la plupart des gens qui vous entourent?	pas vraiment/pas du tout
C46	Tout compte fait, diriez-vous que vous vous sentez en sécurité?	pas vraiment/pas du tout
CLASSE 2/2 : sentiment de sécurité		
identifiant variable	Libellés des variables	Modalités caractéristiques
C2	Est-ce que les Violences d'ordre criminel vous inquiètent dans votre vie quotidienne?	pas vraiment/pas du tout
C14	Vous sentez-vous en sécurité quand vous marchez seul dans votre quartier, la nuit	plutôt/beaucoup
C19	Au cours des 12 derniers mois, vous a-t-on menacé avec une arme à feu?	Non
C20	Vous a-t-on menacé avec un autre type d'arme (ex. couteau, machette)?	Non
C25	Dans l'ensemble, diriez-vous que les forces de l'ordre sont efficaces dans la résolution de toutes les formes de crime	plutôt/beaucoup
C28	Pensez-vous que les forces de l'ordre sont impliquées dans la corruption?	pas vraiment/pas du tout
C31	De nos jours, pensez-vous que le degré de tension ou de violence qui existe-entre les différents groupes vivant dans votre localité est important?	pas vraiment/pas du tout
C37	Faites-vous confiance à l'Etat pour assurer votre protection, celle de votre ménage et de vos biens contre la criminalité et la violence?	plutôt/beaucoup
C38	Dans votre pays, êtes-vous capables de faire confiance à la plupart des gens qui vous entourent?	plutôt/beaucoup
C46	Tout compte fait, diriez-vous que vous vous sentez en sécurité?	plutôt/beaucoup

Source : Estimations à partir des données d'ERI-ESI 2017



Mesurer pour éclairer

Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et Démographiques
59, Rue de la KOZAH, Immeuble INSEED-CENETI, BP : 118 Lomé-Togo.
Tel. (+228) 22 21 62 64 – 22 21 22 87, email : inseed@inseed.tg, site web : www.inseed.tg