

Déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo

Determinants of the employability of young graduates in Togo

Auteur 1 : AMENOUDJI Ahoéfa Améyo,

Auteur 2 : WONRYA Kwami Ossadzifo,

AMENOUDJI Ahoéfa Améyo, Doctorante

Université de Lomé, Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Togo

WONYRA Kwami Ossadzifo, (<https://orcid.org/0000-0001-5237-4352>, Maître de Conférences Agrégé)

Université de Kara, Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Togo

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : AMENOUDJI A. A. & WONRYA K. O. (2023) «Déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo», African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 17 » pp: 132 – 151.

Date de soumission : Février 2023

Date de publication : Avril 2023



DOI : 10.5281/zenodo.7836025
Copyright © 2023 – ASJ



Résumé

Cet article examine les déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo. L'approche méthodologique utilisée est basée sur les modèles logit binaire et logit multinomial. Les données de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel de 2017 du Togo ont servi de base à cette étude. Les résultats du modèle logit binaire révèlent que la tranche d'âge de 25-35 ans et le statut matrimonial affectent positivement l'employabilité des jeunes diplômés des deux sexes. Aussi, le fait d'être chef de ménage motive les jeunes à chercher plus du travail. En revanche, être femme diplômée, un diplômé handicapé ou encore avoir un niveau d'instruction plus élevé réduisent les chances d'obtenir un emploi au Togo. En ce qui concerne le choix du secteur d'activité des jeunes diplômés, les estimations du modèle logit multinomial révèlent qu'au Togo, les jeunes âgés de 25-35 ans choisissent moins le secteur primaire que les autres secteurs. Parallèlement, les jeunes femmes ont plus de chance d'accéder à un emploi dans le secteur secondaire. Ainsi, pour une meilleure employabilité des jeunes diplômés au Togo, mettre en place des politiques économiques adaptées au genre et aux secteurs d'activités de préférence serait souhaitable.

Mots clés : Employabilité, jeunes diplômés, secteurs d'activités, Togo

Abstract

This article examines the determinants of the employability of young graduates in Togo. The methodological approach used is based on binary logit and multinomial logit models. Data from Togo's 2017 Integrated Regional Survey on Employment and the Informal Sector served as the basis for this study. The results of the binary logit model reveal that the age range of 25-35 years and marital status positively affect the employability of young graduates of both sexes. Also, being the head of a household motivates young people to look for work more. On the other hand, being a female graduate, a disabled graduate, or having a higher level of education reduces the chances of getting a job in Togo. About the choice of sector of activity of young graduates, the multinomial logit model estimates reveal that young people aged 25-35 in Togo choose the primary sector less than other sectors. At the same time, young women are more likely to be employed in the secondary sector. Thus, for a better employability of young graduates in Togo, it would be desirable to implement the economic policies adapted to gender and to the preferred sectors of activity.

Keywords: Employability, young graduates, sectors of activity, Togo

Introduction

Toute personne en situation de chômage se voit exclue socialement et privée de cette liberté créatrice que le travail permet d'accomplir. L'histoire récente peut témoigner des ravages induits par l'inactivité : marginalisation, perte d'estime de soi, perte de repères, etc. (Blanchard, 2006; Gautier & van der Klaauw, 2009). La problématique du chômage a pris de plus en plus d'importance dans les travaux économiques modernes faisant du travail un argument central des politiques publiques contemporaines.

La jeunesse est indéniablement l'une des forces et des ressources les plus importantes dont un pays peut disposer pour stimuler son développement économique et social. En plus d'être nombreux, les jeunes sont énergiques, courageux et porteurs d'idées nouvelles qui peuvent apporter des changements au développement économique et social s'ils sont bien coordonnés et impliqués dans les activités économiques du pays. Malgré cet atout qu'ils constituent, les jeunes sont confrontés à de nombreux défis, dont celui du chômage. Le problème du chômage des jeunes est devenu une menace pour la stabilité sociale, économique et politique dans la plupart des pays en développement. Sur le plan économique, le chômage des jeunes a conduit à l'instabilité du marché du travail, à l'augmentation des coûts de la protection sociale, à l'érosion de l'assiette fiscale et à des investissements inutilisés dans l'éducation et la formation (Dehoumon, 2011). Sur le plan social, le chômage des jeunes ne concerne pas seulement les chômeurs, mais aussi la société et les membres de leur famille.

Des preuves ont révélé que le chômage des jeunes entraîne la malnutrition, des maladies mentales et une perte de confiance en soi qui se traduit par la dépression. Il arrive également que des jeunes qui ne trouvent pas d'emploi s'engagent dans la criminalité et la violence, ce qui alimente la forte prévalence des conflits civils dans la région (Msigwa & Kipsha, 2013). Par ailleurs, une société frappée par un niveau élevé de chômage est plus vulnérable à l'instabilité sociopolitique (Paul et al., 2018, Azeng & Yogo, 2013). Le chômage des jeunes a fortement contribué à l'augmentation de la migration internationale légale et illégale, avec l'idée que cela leur permettrait d'obtenir un emploi décent et une vie meilleure.

Selon le RGPH4, les jeunes de 15-35 ans représentent un peu plus du tiers de la population (33,5%). Le problème du chômage des jeunes dans le pays est caractérisé par le manque d'opportunités d'emploi dans les zones urbaines et rurales, ce qui entraîne une sous-utilisation de la majorité de la main-œuvre.

Au Togo, le taux de chômage est de 3,9 % (ERI-ESI, 2017). Parmi ces chômeurs, les jeunes de 15 à 34 ans représentent 6,8%. Le taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du

chômage est plus élevé chez les femmes (17%) que chez les hommes (15,1%) et les jeunes de 15-34 ans (19,7%). Selon le même rapport, le taux de chômage est plus élevé chez les individus du niveau supérieur (14,5%) et ceux résidents à Lomé (7,8%) que dans les autres milieux urbains (3,1%) et le milieu rural (2%). Indépendamment du genre et du milieu de résidence, le diplôme ne constitue pas une arme efficace contre le chômage des jeunes. Conformément aux prédictions de la théorie économique, ce chômage peut être qualifié de paradoxal (Njifen, 2015a).

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics ont déployé de façon massive des mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Toutefois, elles tardent à donner des résultats probants. Comme dans d'autres contextes, les jeunes pourraient être désavantagés du fait de leur manque d'expérience professionnelle généralement sollicitée à l'embauche par les employeurs (Njifen, 2015a). Pour la croissance du pays, l'emploi des jeunes entraîne une augmentation de la demande globale du pays.

L'extrême jeunesse de la population togolaise crée d'immenses défis en termes de prise en charge et particulièrement en termes de création d'emplois durables et de qualité. Au regard de cette situation, la question de l'employabilité des jeunes diplômés demeure un objet de recherche et un problème crucial que connaissent le pays.

Plusieurs raisons justifient l'intérêt porté aux jeunes diplômés. D'une part l'entrée dans la vie active est un moment charnière qui peut entraîner des conséquences à long terme sur le comportement au travail, la motivation ou le bien-être. D'autre part, une entrée réussie de nouveaux collaborateurs est un bon signe pour l'avenir de l'entreprise.

Ces deux constats montrent à quel point la connaissance et la compréhension des attitudes des jeunes à l'égard du travail sont des enjeux cruciaux pour le management des ressources humaines. Au Togo, du fait que le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 34 ans soit élevé, ce papier se penche sur la question des déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés pour mieux comprendre les facteurs associés à cette employabilité.

De ce fait, cet article intitulé « déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo » se fixe comme objectif général d'analyser les déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo. L'information sur le problème de l'employabilité des jeunes est très importante pour le gouvernement et les décideurs politiques, car elle permet de combler les lacunes des politiques relatives à l'emploi dans le pays, de mieux adresser le phénomène et de proposer les mesures les plus adéquates pour endiguer ce fléau.

Le reste de l'article est présenté comme suit : la section 2 passe en revue les théories et les travaux empiriques. La section 3 décrit l'approche méthodologique de l'étude. Les résultats sont présentés et discutés dans la section 4 et la conclusion dans la dernière section.

1. La revue de littérature

La problématique de l'employabilité des jeunes a fait et continue de faire l'objet de travaux de recherche tant sur le plan théorique qu'empirique.

1.1. Revue théorique de l'employabilité des jeunes

Selon la théorie classique, le chômage est lié à la rationalité des agents économiques qui capitalisent leur temps de chômage à la recherche d'un meilleur emploi possible. C'est généralement le cas des jeunes entretenus par leur famille ou des femmes mariées dont le conjoint travaille.

Le chômage désigne la situation des individus qui n'acceptent pas de travailler aux taux de salaire réel d'équilibre (Perrot, 1990). C'est également le cas des personnes qui, au lieu d'accepter un emploi informel, restent volontairement au chômage de longue durée afin de poursuivre la recherche dans le secteur formel où les conditions d'emploi sont plus avantageuses (Boudarbat, 2006). Elles seront davantage touchées par le chômage en raison de leur salaire de réservation trop élevé. En cohérence avec la théorie de la prospection d'emploi (Stigler, 1962), ce salaire de réservation détermine s'il est plus avantageux pour le travailleur d'entrer sur le marché du travail. Aussi longtemps que le bénéfice marginal qu'il retire des offres d'emploi qui lui sont proposées demeurera inférieur au bénéfice marginal qu'il a à rester au chômage, le travailleur restera au chômage dans l'attente des offres meilleures.

Les relations entre le salaire et le niveau d'emploi sont au cœur des controverses entre les néoclassiques et les keynésiens. L'analyse classique considère le salaire comme le prix du travail qui se mesure en termes de coûts de subsistance des travailleurs. Dans le prolongement de cette idée, les néoclassiques partent du fait que le marché est régi par le rapport entre l'offre et la demande du travail. Leur analyse conduit à considérer le travail comme un tout autre bien de l'économie obéissant au principe d'équilibre du marché. Cet équilibre détermine le niveau de salaire et le volume d'emploi. Dans la logique classique et néoclassique, le travail est rémunéré à sa productivité marginale. Ainsi une entreprise est toujours disposée à embaucher un employé supplémentaire à condition de pouvoir baisser suffisamment le taux de salaire. Quand le salaire est très bas, le travailleur renonce au travail.

L'approche keynésienne critique le raisonnement des classiques en équilibre partiel et fait une analyse globale qui aborde le fonctionnement de l'économie dans son ensemble. L'innovation

majeure de l'analyse keynésienne est l'introduction du principe de la demande effective et la façon dont il analyse les salaires. Le raisonnement de Keynes montre que le travail n'est pas considéré comme tout autre bien puisque son prix ne dépend pas fondamentalement de l'offre et de la demande de travail. Mais il s'agit des négociations salariales et des institutions du marché de travail. Les keynésiens considèrent en effet que les salaires sont rigides notamment à la baisse. A ce titre, cette rigidité empêche les entreprises de diminuer les salaires pour embaucher à leur gré. Dans cette logique le niveau d'emploi dépend essentiellement à ce que Keynes a appelé la demande effective.

Les nouveaux économistes keynésiens ont eu l'idée de la rigidité des salaires tout en tentant de démontrer l'existence d'un chômage involontaire et en ont expliqué ses causes. Selon Azariadis, (1975), la rigidité des salaires provient d'un contrat entre l'employeur et l'employé pour un emploi de longue durée mais à un salaire inférieur à celui d'équilibre. Cela permet aux travailleurs de s'assurer contre les aléas du marché de l'emploi et aux entreprises de diminuer leurs coûts. Dans son ouvrage Macroéconomie, (Mankiw, 2010) affirme que la fixation d'un salaire minimum, les revendications syndicales et les salaires d'efficience sont trois raisons possibles pour lesquelles les salaires sont rigides. Le salaire minimum oblige les entreprises à payer aux travailleurs les moins productifs un salaire supérieur à leur productivité marginale ce qui décourage les employeurs à embaucher et donc accroît le chômage, notamment le chômage des jeunes.

De même, les négociations syndicales haussent les coûts des travailleurs et incitent les entreprises à en recruter moins. A côté de tous ces facteurs qui peuvent expliquer l'inactivité, volontaire ou non d'une personne, on trouve quelques caractéristiques individuelles, notamment le capital humain, qui favorisent l'employabilité.

La théorie du capital humain (Becker, 1962a) a permis d'établir que l'individu a intérêt à investir dans la formation, l'éducation, la santé, etc. pour augmenter sa chance de trouver un emploi, sa productivité et éventuellement sa rémunération. Pour Adam Smith, (1998), le degré de compétences des travailleurs favorise la richesse des individus et des nations.

Schultz, (1961) a utilisé la théorie du capital humain pour montrer le lien étroit entre croissance économique et investissement en capital humain. De façon plus pragmatique, selon la théorie du capital humain, la formation constitue un investissement conduisant à augmenter les capacités productives d'un individu, ces dernières déterminant intégralement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé.

1.2. Revue empirique de l'employabilité des jeunes

Les travaux empiriques ont mis l'accent dans un premier temps sur le chômage de mésappariement dû aux dysfonctionnements frictionnels plus que d'une demande insuffisante (Abraham & Medoff, 1983), puis sur l'évaluation de la sensibilité des embauches aux emplois vacants et au chômage (Pissarides, 1992).

Dans une étude réalisée au Sénégal, Cissé, (2005) trouve que, plus l'individu est âgé, moins il court de risques d'être au chômage. Ce constat est cohérent avec ceux Babou et al., (2019) et de Adair & Bellache, (2014) ; de-la-Hoz-Aguilar et al., (2013) et de Mbaye & Gueye, (2018). Cependant, les travaux de Njifen, (2015b) réalisés sur les déterminants du chômage au Cameroun révèlent des résultats contraires. Korem, (2019), en utilisant une régression logit multinomiale reporte qu'il aurait une relation positive entre l'employabilité des jeunes et l'âge. Cissé, (2005), découvre que l'éducation permet d'améliorer la croissance économique par le dynamisme du capital humain et qu'au niveau individuel, l'éducation augmente les chances de chercher et de trouver du travail. Il a trouvé également, à partir d'une estimation économétrique basée sur un modèle logit binaire, qu'au Sénégal plus l'individu est instruit, plus il a de chances d'accéder à l'emploi. Les travaux de Njifen (2015b), réalisés sur les déterminants du chômage au Cameroun révèlent que la probabilité de chômage augmente avec le niveau d'instruction du chercheur d'emploi. Pour lui, les jeunes de niveaux d'éducation primaire, secondaire et supérieur ont respectivement 1,08% ; 1,87% et 3,7% de chances en plus d'être au chômage. A partir des données de l'enquête, Nordman & Pasquier-Doumer, (2014) trouvent à l'aide d'une modélisation logit que dans les capitales, on note une corrélation positive entre le chômage et le niveau d'éducation. Les travaux de Youssef et al. (2023) montrent qu'au Maroc, le niveau d'instruction des parents contribue également à l'employabilité des jeunes diplômés.

Les jeunes diplômés arrivent sur le marché avec un handicap lié au manque d'expérience professionnelle (Mauro & Carmeci, 2003). Face à la stratégie d'écrémage des entreprises qui privilégie davantage l'expérience, ceux-ci se retrouvent majoritairement au chômage malgré leur diplôme. Pour Saint-Germes (2004), l'employabilité renferme deux dimensions de nature différente à savoir l'état professionnel et les possibilités professionnelles. Cela nécessite de faire une distinction entre l'employabilité relative qui affecte la productivité du travailleur et l'employabilité absolue qui caractérise l'environnement du marché de l'emploi. Dans cette perspective, Dietrich, (2006) soutient que même si la capacité à se réinsérer dans l'emploi implique l'individu, elle dépend aussi du marché du travail et ses acteurs privilégiés. Ainsi,

l'employabilité engage non seulement les individus et leurs caractéristiques personnelles, mais aussi les caractéristiques du marché du travail.

La littérature suggère que le lieu de résidence peut avoir un impact significatif sur l'employabilité (Bunel et al., 2016; Ouedraogo, 2017). Selon la théorie de la mobilité géographique (Frank, 2013), l'inadéquation spatiale inhérente à la ségrégation résidentielle serait à l'origine du chômage (Parquet et al., 2011; Gobillon & Selod, 2007; Houston, 2005). En raison des contraintes associées à la mobilité, les travailleurs tendent à positionner leur recherche sur le marché local plutôt que sur le marché global. Face à des opportunités limitées, les individus expriment leurs préférences entre trois options : chômage, acceptation de la sur-éducation sur le marché local ou se déplacer géographiquement vers un emploi de qualité sur un autre marché (Büchel & Van Ham, 2003). Ceux qui ont des contraintes spatiales particulièrement lourdes et donc une propension limitée à la mobilité risquent d'accepter volontiers la sur-éducation ou de rester au chômage.

Une conséquence de cette situation est l'employabilité plus élevée des femmes dans le secteur informel (Saks, 2008). Cette discrimination peut s'expliquer par la non-scolarisation en grand nombre des filles ou par l'absence des femmes dans les instances de décision et le manque du leadership féminin. Cependant, l'idée n'est pas entièrement partagée dans la littérature (Korem, 2019; Ouedraogo, 2017 ; KOBRE, 2022). Par ailleurs, la vie en union aurait aussi un effet positif sur la participation des jeunes hommes au marché du travail (Mwaffo & Porfiri, 2015)

La section précédente nous a permis d'avoir une idée sur les travaux théoriques et empiriques réalisés sur la thématique abordée et les différents modèles d'analyse. La section suivante aura pour but de développer notre méthodologie de recherche

2. Méthodologie de l'étude

L'analyse des déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo est basée sur deux modèles. Le modèle Logit binaire est utilisé pour étudier les déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés en général alors que le modèle logit multinomial est utilisé pour l'employabilité selon le secteur d'activité. Cette section présente les modèles logit binaire et multinomial.

2.1. Modèle logit binaire

La décision de participation au marché du travail peut être formalisée par un modèle à choix discret où l'individu i choisit ou non d'être employé. En conséquence, la spécification de la probabilité d'être employé ou non est spécifiée comme :

$$P_i = Prob(Y_i > 0) = prob(\varepsilon_i = -\beta_i X_i) = \Omega(\beta_i X_i) \quad (1)$$

Où $\Omega(\cdot)$ est la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite, X_i est un vecteur de variables explicatives, β_i un vecteur des paramètres associé et ε_i le terme d'erreur.

Le modèle de régression logistique est un modèle linéaire basée sur la transformation :

Logit de la moyenne $E\left(\frac{Y}{X}\right) = p(X)$. Il s'écrit :

$$\log\left(\frac{p(X)}{1-p(X)}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (2)$$

Où $(\beta_0, \beta_1, \beta_k)^T$ sont un vecteur de paramètres inconnus et X_1, X_2, \dots, X_k représente les variables indépendantes.

La fonction logit permet le passage de l'intervalle $[0,1]$ à \mathcal{R} afin de créer un lien entre une fonction de la moyenne et les variables explicatives X_1, X_2, \dots, X_k permet de retrouver la probabilité $p(x)$. En effet, de l'équation [2], on obtient :

$$p(x) = \frac{1}{1 + \exp(-X^T \beta)} \quad (3)$$

L'estimation de ces paramètres se fait par la méthode de vraisemblance maximale. La méthode de vraisemblance maximale consiste à déterminer $\hat{\beta}$ la valeur du paramètre $\beta = (\beta_0, \beta_1, \beta_k)^T$ qui maximise la fonction de vraisemblance :

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^n Y_i \text{Log} P_i + (1 - Y_i) \text{Log}(1 - P_i) \quad (4)$$

2.2. Modèle logit multinomial

Le modèle logit multinomial est utilisé pour analyser facteurs affectants le choix du secteur d'activité des jeunes diplômés au Togo. Ce modèle est utilisé lorsqu'il existe plus de deux catégories et les alternatives sont non ordonnées (Greene, 2008). Le choix du modèle est basé sur sa pertinence dans le traitement des données catégorielles et son utilisation fréquente dans les études liées aux problèmes du marché du travail.

Le modèle logit multinomial utilisé pour analyser les déterminants du choix de secteur d'activité des jeunes diplômés du Togo s'inspire des travaux de Ahmad et al., (2023); Farooq, (2011) ; Karim & Maat, (2019) et Makouezi & Ngobila, (2022). Ce modèle se présente dans le cadre de ce papier avec les j alternatives ($j= 0 \dots 2$) comme suit

$$p_{ij} = pr(SA_{ij} = j | Z_i), \forall j = 0, 1, \dots \dots j \quad (5)$$

$$p_{ij} = \frac{1}{1 + \sum_1^k \exp(\alpha_i Z_i)}, \text{ si } j = 0 \quad (6)$$

$$p_{ij} = \frac{\exp(\beta_i x_i)}{1 + \sum_1^k \exp(\alpha_i Z_i)}, \text{ si } j = 1, 2 \quad (7)$$

Où p_{ij} désigne la probabilité de choisir un secteur d'activité dans les j secteurs d'activités de l'économie. SA_{ij} représente le secteur d'activité avec $j = 0$ si le jeune choisit le secteur tertiaire comme secteur d'activité, $j = 1$ s'il s'agit du secteur primaire et $j = 2$ s'il opte pour le secteur secondaire. Enfin, Z_i représente les variables explicatives.

2.3. Sources des données

Les données utilisées dans cet article proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI). L'étude a été réalisée en 2017 par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et Démographiques (INSEED) au Togo. Compte tenu de l'objectif de cette étude, seules les données concernant les jeunes diplômés sont utilisées. La taille finale de la base est de 2612 jeunes diplômés du Togo.

2.4. Présentation et statistiques descriptives des variables du modèle

Le tableau 1 présente les modalités et les statistiques descriptives des variables de ce papier. De manière explicite, la description a porté sur le statut matrimonial, le niveau d'instruction, le groupe d'âge, le sexe, et le milieu de résidence. La majorité des jeunes vivent en milieu rural. Les jeunes ayant atteint un niveau universitaire ne représentent qu'une faible proportion de l'échantillon (4,85%). Quant au genre, les jeunes du sexe masculin sont majoritairement représentés.

Tableau 1 : Présentation et statistiques descriptives des variables du modèle

Variabes	Modalité	Proportion (%)
Variables dépendantes		
Employabilité	0 = A emploi	56,15
	1 = N'a pas emploi	43,81
Secteurs d'activité	1 = Primaire	75,24
	2 = Secondaire	8,61
	0 = Tertiaire	16,15
Variables indépendantes		
Education	0 = primaire	54,35
	1 = secondaire	40,75
	2 = supérieur	4,85
Tranche d'âge	0 =15-24 ans	38,32
	1=25 -35 ans	61,68
Milieu de résidence	0 = Urbain	39,27

Variables	Modalité	Proportion (%)
	1 = Rural	60,73
Chef	1=Chef du ménage	31,35
	0 =N'est pas chef du ménage	68,61
Sexe	0 = Homme	53,81
	1= Femme	46,19
Régime	0 = Célibataire	77,50
	0 = Marié	22,50
Région	0 = Lomé	17,78
	1 = Autres régions	82,22
Handicapé	0 = Non	96,63
	1 = Oui	3,37
Taille+	Taille du ménage	4,83

Notes : + Renseigne la moyenne

Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

3. Interprétations et discussions des résultats

Les interprétations et les discussions sont faites de manière à distinguer les facteurs déterminants l'employabilité en générale et selon le secteur d'activités des jeunes diplômés au Togo.

3.1. Déterminants de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo

Une bonne analyse passe par une bonne spécification du modèle. De ce fait, nous procédons à la validité du modèle logit qui a servi de base à cette étude.

3.1.1. Tests validité du modèle logit binaire

Les résultats du test de classification du modèle logit binaire au seuil de 5% suggèrent que le pourcentage de bonne prédiction est de 67,80% pour l'employabilité des jeunes diplômés (tableau 2). Le deuxième test de validité qui est celui de Hosmer-Lemeshow, (1980) indiquent également que le modèle est bien spécifié (tableau 3). Enfin, la courbe de ROC dont l'aire vaut 73,13 % (figure 2) indique que la prédiction du modèle est acceptable. Les trois tests effectués montrent que le modèle logit globalement est bien adapté pour l'analyse de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo.

Tableau 2 : Test de classification du modèle logit binaire au seuil de 5%

Classified	D	~D	Total
+	977	463	1440
-	378	794	1172
Total	1355	1257	2612
Correctly Classified			67,80%

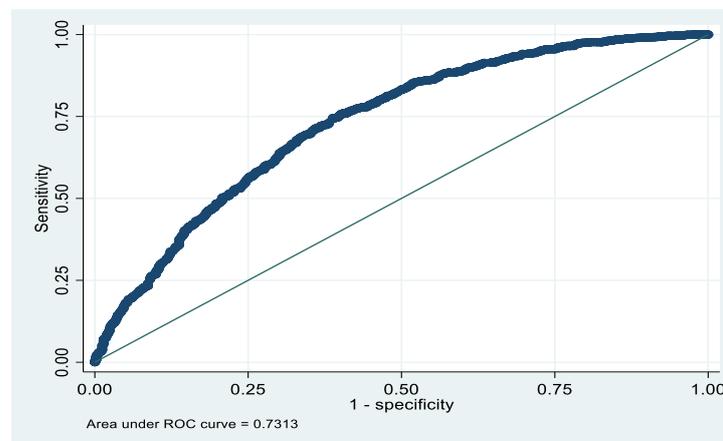
Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

Tableau 3: test de Hosmer-Lemeshow, (1980)

Nombre d'observations	1000
Nombre de covariables	913
Pearson de $\chi^2(k)$ (941)	964,66
Probabilité $> \chi^2(k)$	0.000

Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

Figure 2 : Courbe ROC du modèle d'employabilité



Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

3.1.2. Interprétations et discussions des résultats du modèle logit binaire

Les résultats des estimations du modèle logit binaire sont récapitulés dans le tableau 4. Ce tableau indique non seulement les estimations de l'ensemble mais aussi les estimations selon le sexe du jeune diplômé et le milieu de résidence de ce dernier.

Les résultats suggèrent que le niveau d'éducation (le diplôme) influence négativement les chances des jeunes de trouver un emploi. Plus un jeune est instruit, moins il a de chances de trouver un emploi. Le passage d'un niveau d'éducation supérieur réduit la probabilité d'avoir un emploi de 14,5% chez les jeunes diplômés ayant un niveau supérieur. Ce qui semble paradoxal.

Mais ce résultat peut s'expliquer par la nature du marché de travail togolais, un marché où le secteur primaire occupe plus de 70% des bassins d'emplois, employant donc des actifs ayant un faible niveau d'instruction ou absolument pas. Ce résultat conforte les conclusions de (Boutin, 2010) au Cameroun et de (Korem, 2019) au Togo mais réfute celles de (Nordman & Pasquier-Doumer, 2014). Toutefois, l'effet négatif sur l'employabilité pourrait devenir positif lorsqu'on combine le diplôme avec le type de formation suivi par l'individu. Par ailleurs, les jeunes femmes connaissent des trajectoires d'insertion professionnelle plus difficiles que les jeunes hommes : à niveau d'éducation équivalent, la probabilité de trouver un emploi des premières demeurent plus faible que celle des seconds.

La tranche d'âge de 25-35 ans affecte positivement l'employabilité des jeunes diplômés des deux sexes. Cela corrobore les résultats de (Wittekind et al., 2010), pour qui, l'employabilité perçue dépend fortement de l'âge des individus. Ces résultats sont aussi cohérents avec ceux de (Cissé, 2005) au Sénégal, de (Ouedraogo, 2017) au Burkina Faso et de (Korem, 2019).

Il est également constaté que les jeunes hommes ayant un âge compris entre 25 et 35 ans ont une probabilité plus élevée sur l'employabilité que leurs homologues. Le milieu de résidence a un impact significatif sur l'employabilité des jeunes diplômés au Togo. En effet, les jeunes diplômés togolais vivant en zone rurale ont moins de chance d'avoir un emploi que ceux vivant en zone urbaine. Vivre dans une zone rurale au Togo réduit de 5,47% la probabilité d'un jeune de trouver un emploi. Cela peut s'expliquer par le manque d'opportunités d'emploi dans les milieux ruraux. Ce résultat réfute les conclusions de (Korem, 2019). De même, à part Lomé; les autres centres urbains affectent négativement l'employabilité des jeunes diplômés.

La taille de ménage influence négativement l'employabilité des jeunes diplômés. Être jeune chef de famille augmente de 14,5% les chances de trouver un emploi. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle les chefs de ménage effectuent une recherche d'emploi plus dynamique à cause de leurs charges. Le statut marié (pression sociale) des individus qui représente les charges familiales et leur rôle dans le ménage accroissent la probabilité d'avoir un emploi. Les résultats indiquent que les jeunes mariés ont 22,9% de chances de trouver un emploi au Togo. Elle est largement partagée dans la littérature et consolide les travaux de Njikam et al. (2005) et de Njifen (2015) au Cameroun; de Camara & Gueye, (2013) au Sénégal et de Korem (2019) au Togo. Cette similitude des résultats se justifie par le fait que la culture africaine oblige le chef de famille à subvenir aux besoins de la famille.

Tableau 4 : Résultats de l'estimation du modèle logit binaire

Variables	Ensemble	Homme	Femme	Urbain	Rural
Education (primaire)					
Secondaire	-0.0818*** (0.0204)	-0.0569** (0.0280)	-0.107*** (0.0301)	-0.0801** (0.0334)	-0.0810*** (0.0257)
Supérieur	-0.145*** (0.0390)	-0.123*** (0.0478)	-0.205*** (0.0698)	-0.173*** (0.0466)	-0.0953 (0.0850)
Age (15-24 ans)					
25-35 ans	0.157*** (0.0230)	0.167*** (0.0339)	0.146*** (0.0313)	0.227*** (0.0338)	0.0889*** (0.0315)
Milieu de résidence (urbain)					
Rural	-0.0547*** (0.0204)	-0.0604** (0.0266)	-0.0456 (0.0318)		
Région (Lomé)					
Autres Régions	-0.0209*** (0.00558)	-0.0149** (0.00738)	-0.026*** (0.00844)	-0.0134* (0.00716)	-0.0369*** (0.00905)
Taille					
Chef	-0.212*** (0.00563)	-0.208*** (0.00756)	-0.215*** (0.00840)	-0.199*** (0.0106)	-0.216*** (0.00685)
Régime (célibataire)					
Marié	0.145*** (0.0253)	0.152*** (0.0422)	0.137*** (0.0354)	0.176*** (0.0343)	0.113*** (0.0394)
Régime (célibataire)					
Marié	0.229*** (0.0236)	0.273*** (0.0369)	0.166*** (0.0362)	0.181*** (0.0335)	0.282*** (0.0343)
Genre (Homme)					
Femme	-0.0852*** (0.0232)			-0.089*** (0.0308)	-0.103*** (0.0364)
Handicapé (non)					
Oui	-0.0669 (0.0445)	-0.0623 (0.0580)	-0.0691 (0.0666)	-0.0181 (0.0636)	-0.107* (0.0621)
Observations	2,612	1,449	1,163	1,195	1,417

Écart types sont entre parenthèse; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

Les résultats suggèrent également que les femmes ont 8,52% moins de chances d'obtenir un emploi que les hommes. Le signe négatif du genre indique la présence d'une discrimination entre homme et femme sur le marché du travail. Les résultats ont montré également que les jeunes femmes célibataires ont plus de chance de trouver un emploi que leurs homologues mariées. L'interruption fréquente de leur carrière pour des raisons de maternité ou pour

s'occuper des enfants illustrerait cette discrimination. Comme le souligne Ouedraogo (2017), cette discrimination de genre semble être omniprésente pour la plupart des pays d'Afrique subsaharienne et est conforme à la théorie de la discrimination de genre, qui prédit que les hommes ont plus de chances d'avoir accès à l'emploi que les femmes dans les pays développés et en développement. Ce constat est cohérent avec ceux de Gakou & Kuépié (2008) au Mali et de Pasquier-Doumer (2012) en Afrique de l'Ouest. Cette situation peut être aussi justifiée par la faible représentation des femmes dans les instances décisionnelles des pays d'Afrique de l'Ouest. La formation améliorerait la chance d'avoir un emploi, ce qui n'est pas étonnant, car théoriquement, il existe une corrélation positive entre la formation reçue et l'employabilité, (Hillage & Pollard, 1998; Nauta et al., 2009; Wittekind et al., 2010), et surtout Becker (1975). Aussi, les jeunes en situation de handicap ont-ils une faible probabilité de trouver de l'emploi, ce qui est considéré partout comme étant une évidence, à savoir qu'une déficience implique un fort risque de désavantage en matière d'emploi. Ce résultat est cohérent avec les travaux de Lachaud, (2009).

Tableau 5 : modèle logit d'interaction du sexe et le statut matrimonial

Variabiles	Ensemble	Urbain	Rural
Education (primaire)			
Secondaire	-0.0935*** (0.0203)	-0.0838** (0.0333)	-0.0962*** (0.0254)
Supérieur	-0.175*** (0.0385)	-0.180*** (0.0465)	-0.157* (0.0830)
Age (15-24 ans)			
24-35 ans	0.203*** (0.0189)	0.258*** (0.0265)	0.143*** (0.0272)
Milieu (urbain)			
Rural	-0.0489** (0.0209)		
Taille	-0.208*** (0.00562)	-0.189*** (0.0105)	-0.213*** (0.00680)
Chef	0.179*** (0.0199)	0.201*** (0.0292)	0.170*** (0.0273)
Femme*célibataire	0.158*** (0.0328)	0.0841** (0.0394)	0.308*** (0.0679)
Région (Lomé)			
Autres	-0.0228*** (0.00560)	-0.0163** (0.00720)	-0.0362*** (0.00899)
Handicape (non)			
Oui	-0.0603 (0.0450)	-0.00560 (0.0655)	-0.112* (0.0613)
Observations	2,612	1,195	1,417

Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

Enfin, un autre résultat fondamental à signaler est consigné dans le tableau 5. Il ressort de ce tableau que lorsque le jeune diplômé est de sexe féminin et célibataire, elle a une forte probabilité d'être employé que son homologue homme, ceci quel que soit le milieu de résidence du diplômé. Ce résultat souligne une mise en œuvre de politique ciblée pour une meilleure employabilité des jeunes diplômés au Togo.

3.2. Déterminants du choix du secteur d'activité des jeunes diplômés au Togo.

3.2.1 Test de validité du modèle logit multinomial

L'analyse des déterminants du choix du secteur d'activité des jeunes diplômés au Togo, nécessite que les différentes alternatives satisfassent l'hypothèse d'indépendance de l'alternative non pertinente (IIA) du modèle logit multinomial. Le test de Hausman-McFadden, (1984) a permis de vérifier cette hypothèse comme le montre le tableau 6. Il ressort du résultat qu'il est difficile de supposer une violation de cette l'hypothèse du test de « IIA » compte tenu du fait que toutes les probabilités sont statistiquement non significatives même au seuil de 10%.

Tableau 6 : test d'hypothèse d'indépendance de l'alternative non pertinente

Alternatives.	Chi2	Probabilité	IIA test
Secteur primaire	11,670	0,983	Accepté
Secteur secondaire	24,079	0,401	Accepté
Secteur tertiaire	12,249	0,392	Accepté

Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

3.2.2 Interprétation des résultats du choix du secteur d'activité des jeunes diplômés

Les résultats relatifs aux déterminants du choix du secteur d'activité des jeunes diplômés au Togo sont consignés dans le tableau 6. Ces déterminants sont estimés selon le milieu de résidence des jeunes diplômés au Togo.

En prenant pour référence le secteur tertiaire, l'éducation augmente significativement les chances des jeunes d'être employés dans le secteur secondaire de 29,5%. Qu'il s'agisse du milieu rural comme urbain, le niveau d'éducation a une influence sur l'employabilité des jeunes dans le segment du secteur secondaire.

Les résultats montrent également qu'au Togo, les jeunes âgés de 25-35 ans choisissent moins le secteur primaire que les autres secteurs. Comparativement aux jeunes diplômés masculins, les jeunes femmes ont une chance d'accéder à un emploi dans le secteur secondaire. En considérant aussi bien le milieu rural que celui urbain, le statut marié n'a aucune influence sur l'employabilité des jeunes dans le segment du secteur primaire.

Tableau 6 : Déterminants de l'emploi des jeunes selon le secteur d'activité (référence : secteur tertiaire)

Variables	Ensemble		Milieu urbain		Milieu rural	
	Primaire	Secondaire	Primaire	Secondaire	Primaire	Secondaire
Education (primaire)						
Secondaire	0.215*	0.295**	0.635***	0.228	0.0314	0.384**
	(0.128)	(0.136)	(0.217)	(0.189)	(0.168)	(0.194)
Supérieur	0.945***	1.233***	1.425***	0.997***	1.453	2.582**
	(0.301)	(0.305)	(0.363)	(0.336)	(1.031)	(1.037)
Age (15-24 ans)						
25-35 ans	-0.641***	0.365**	-0.693***	0.621***	-0.593***	-0.0438
	(0.148)	(0.167)	(0.199)	(0.216)	(0.218)	(0.255)
Milieu (urbain)						
Rural	1.180***	-0.0462				
	(0.136)	(0.145)				
Taille	-0.00264	-0.0129	-0.0794	0.00814	-0.000845	-0.0154
	(0.0311)	(0.0346)	(0.0561)	(0.0531)	(0.0373)	(0.0449)
Chef	-0.585***	0.240	-1.219***	0.0547	-0.274	0.500*
	(0.160)	(0.168)	(0.228)	(0.222)	(0.247)	(0.275)
Sexe (Homme)						
Femme	-0.0457	0.457***	0.576***	0.497**	-0.439*	0.533**
	(0.150)	(0.155)	(0.206)	(0.194)	(0.236)	(0.262)
Régime (célibataire)						
Marié	-0.754***	-0.0841	-1.036***	-0.165	-0.493*	-0.0730
	(0.161)	(0.177)	(0.214)	(0.221)	(0.261)	(0.302)
Région (Lomé)						
Région	0.0797**	0.0206	0.0182	0.0261	0.148**	-0.00749
	(0.0360)	(0.0377)	(0.0473)	(0.0455)	(0.0616)	(0.0734)
Handicape (non)						
Oui	-0.102	-0.302	-0.257	-0.285	-0.0270	-0.373
	(0.264)	(0.298)	(0.412)	(0.383)	(0.373)	(0.483)
Constant	1.464***	-0.193	1.909***	-0.239	2.254***	-0.134
	(0.283)	(0.303)	(0.408)	(0.386)	(0.398)	(0.488)
Observations	2612	2,612	1,195	1,195	1,417	1,417

Source : auteur à partir de ERI-ESI, 2017

Le fait de résider dans une zone rurale augmente les chances d'être employé dans le secteur primaire de 1,18 point pour les jeunes diplômés au Togo. Cela s'explique par le fait que la majorité des emplois qui se trouvent dans les zones rurales relèvent davantage du secteur

agricole et informel. Il apparaît que plus un jeune s'éloigne de la capitale, moins il a de chances de trouver un emploi dans le secteur secondaire ou tertiaire. S'agissant de la variable région, celle-ci affecte l'employabilité des jeunes en milieu rural dans le secteur primaire. Cela s'explique également par le fait que plus de 70% de la population togolaise est à dominance agricole. C'est le cas au Togo parce que le secteur secondaire est principalement établi dans la capitale du Togo. Ces résultats sont cohérents avec la théorie et les résultats de Cissé, (2005) et Camara & Gueye, (2013) au Sénégal et de Boutin, (2010) au Cameroun.

Conclusion

La présente étude a pour objectif d'identifier les facteurs influençant l'employabilité des jeunes diplômés au Togo. Pour ce faire, deux modèles ont été utilisés : le modèle Logit binaire simple pour analyser les effets des variables socio-économiques sur la probabilité d'être employé ou non et le modèle logit multinomial pour analyser les effets de chaque variable explicative liée à la probabilité que les jeunes aient choisi un segment du secteur d'activités : secteur primaire, secondaire et tertiaire.

Nous avons mobilisé les données de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel du Togo réalisée en 2017. Les résultats des estimations de Logit binaire révèlent que la tranche d'âge de 25-35 ans et le statut de marié affectent positivement l'employabilité des jeunes diplômés des deux sexes. Cependant, les jeunes diplômés du sexe féminin marié ont une faible probabilité de trouver du travail comparativement à leurs homologues célibataires. Les résultats ont montré aussi que le niveau d'éducation supérieur et la situation de handicap affectent négativement l'employabilité des jeunes diplômés. Excepté Lomé, les autres centres urbains affectent négativement l'employabilité des jeunes diplômés. Les estimations de logit multinomial révèlent que les jeunes des zones rurales sont plus susceptibles d'avoir un emploi que leurs homologues des zones urbaines dans le segment du secteur primaire. Par ailleurs, les résultats suggèrent également que les jeunes du sexe féminin ont une probabilité un peu élevée d'exercer dans le secteur secondaire. En outre, les autres régions affectent positivement l'employabilité des jeunes diplômés dans le secteur primaire.

En conséquence, il serait pertinent d'accélérer les programmes visant à développer et moderniser le secteur primaire, notamment l'agriculture, qui fournit plus d'emplois, en particulier pour les jeunes au Togo. Aussi, faudrait-il mettre en place des centres de formations professionnelles également dans les zones rurales en vue d'améliorer les conditions de vie des populations rurales. Cela permettrait de diminuer le chômage urbain et par ricochet améliorer l'employabilité des jeunes.

BIBLIOGRAPHIE

- Ahmad, W., Nurkhin, A., Yulianto, A., & Mohd, N. (2023). Multinomial Logistic Regression for The Analysis of Career Decision Style in Teacher Education. *European Journal of Educational Research, 12*(1), 329-340. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.1.329>
- Becker, G. S. (1975). Investment in human capital : Effects on earnings. In *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition* (p. 13-44). NBER.
- Boutin, D. (2010). La transition des jeunes camerounais vers le marché du travail. *Document de travail, DT, 152*, 2010.
- CAMARA, N. F., & Gueye, A. (2013). Déterminants de l'accès à l'emploi au Sénégal. *École Nationale de la Statistique et de l'Analyse Économique (ENSAE)*.
- Cissé. (2005). *Les déterminants du chômage au Sénégal :le rôle de l'éducation*. <https://repository.uneca.org/handle/10855/43613>
- Farooq, S. (2011). The utilisation of education and skills : Incidence and determinants among Pakistani graduates. *The Pakistan Development Review, 219-244*.
- Gakou, A. D., & Kuépié, M. (2008). Niveau et déterminants de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali. *Statéco, 103*, 61-75.
- Greene, W. H. (2008). The econometric approach to efficiency analysis. *The measurement of productive efficiency and productivity growth, 1*(1), 92-250.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability : Developing a framework for policy analysis*.
- Karim, Z. I. A., & Maat, & S. M. (2019). Employability Skills Model for Engineering Technology Students. *Journal of Technical Education and Training, 11*(2), Article 2. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/3196>
- KOBRE, A.-K. (2022). Segmentation du marché du travail au Burkina Faso : L'informalité et le choix volontaire des actifs. *African Scientific Journal, 3*(11), 001-001.
- Korem, A. (2019). Young or adult : Who has more chance to find a job in Togo? *Economics Bulletin, 39*(3), 1898-1911.
- Lachaud, Y. (2009). *Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés*.
- Makouezi, C. M., & Ngobila, R. G. (2022). Determinants of Employability of Young People in Congo. *Theoretical Economics Letters, 12*(02), 343-370. <https://doi.org/10.4236/tel.2022.122018>
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation : The impact of

- employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- Njifen, I. (2015). Caractéristiques et déterminants du chômage des jeunes au Cameroun : Le rôle prépondérant du diplôme et du sexe. *African Development Review*, 27(4), 443-455.
- Njikam, G. B. N., Mwaffo, V. F., & Tchoffo, R. M. L. (2005). *Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun*. International Labour Office.
- Nordman, C. J., & Pasquier-Doumer, L. (2014). Vocational education, on-the-job training, and labour market integration of young workers in urban West Africa. *Prospects*, 44(3), 445-462.
- Ouedraogo, A. S. (2017). Etude comparée des déterminants de l'emploi des jeunes et des adultes au Burkina Faso. *Les cahiers du CEDIMES*, 11(2), 31-44.
- Pasquier-Doumer, L. (2012). Inequality of Opportunity in the Urban Labor Market in West Africa. *Revue deconomie du developpement*, 20(1), 41-68.
- Rapport ERI-ESI. (2017). <http://www.uemoa.int/fr/rapport-de-synthese-enquete-regionale-integree-sur-l-emploi-et-le-secteur-informel-eri-esi-togo-2017>
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability : LONGITUDINAL STUDY OF DETERMINANTS OF PERCEIVED EMPLOYABILITY. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
<https://doi.org/10.1002/job.646>
- Youssef, L., Ahmed, L., Abdelkarim, E., & Abdellah, A. (2023). Being laureate of a Moroccan University, what professional future? A multinomial analysis on a sample of laureates from Hassan 1st University of Settat. *African Scientific Journal*, 3(16), 123-123.