



HAL
open science

L'éducation au Togo : vers une stratégie renouvelée du triptyque formation-emploi-développement économique au Togo

Nimonka Bayale, Kuawo-Assan Johnson, Kodjo Evlo

► To cite this version:

Nimonka Bayale, Kuawo-Assan Johnson, Kodjo Evlo. L'éducation au Togo : vers une stratégie renouvelée du triptyque formation-emploi-développement économique au Togo. 2019. <hal-02109959>

HAL Id: hal-02109959

<https://hal.science/hal-02109959v1>

Preprint submitted on 25 Apr 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

L'éducation au Togo : vers une stratégie renouvelée du triptyque formation-emploi-développement économique

Nimonka BAYALE¹, Kuawo-Assan JOHNSON² et Kodjo EVLO³

Résumé

L'objectif de cet article est d'alimenter la réflexion sur la stratégie à adopter pouvant permettre un renforcement du lien entre l'éducation, l'emploi et le développement économique au Togo. Cette réflexion, qui se fera à travers l'analyse succincte de chacun des trois éléments constitutifs du triptyque, est utile pour un meilleur pilotage des politiques d'éducation et de formation dans le pays.

Mots-clés : Ressources humaines, Compétence, Formation-Emploi-Développement, Togo

Classification JEL : I₂₁, J₂₀, O₁₅

Abstract

The objective of this paper is to feed reflection on the strategy to be adopted that can strengthen the link between education, employment and economic development in Togo. This reflection, which will be done through a succinct analysis of each of the three constituent elements of the triptych, is useful for a better steering of education and training policies in the country.

Keywords: Human resources, Competence, Training-Employment-Development, Togo

JEL Classification : I₂₁, J₂₀, O₁₅

¹ - Assistant de recherche au Centre de Recherche et de Formation en Science Economique et de Gestion (CERFEG) de l'Université de Lomé (TOGO) ; Attaché d'enseignement et de recherche à la Faculté de Sciences Economiques et Gestion de l'Université de Kara (TOGO) ; E-mail : bayale2010@gmail.com

² - Maître de Conférences de Science Economique et Doyen de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (Fa.SEG) de l'Université de Kara (TOGO) ; E-mail : dan_kjohns@yahoo.fr

³ - Maître de Conférence de Science Economique et Vice Doyen de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (Fa.SEG) de l'Université de Lomé (TOGO), E-mail : kodjo.evlo@gmail.com

Auteur répondant : Nimonka BAYALE, e-mail : bayale2010@gmail.com

1. Introduction

Dans nos sociétés modernes, le fait d'assurer une main d'œuvre qualifiée en quantité suffisante pour répondre aux besoins du monde du travail constitue un défi de taille. Les changements permanents remarquables sur le marché du travail impliquent que la main d'œuvre doit non seulement faire preuve d'un niveau de compétence élevé, mais également d'une facilité d'adaptation et d'innovation (Hugon, 2005). Dans un tel contexte, la formation (surtout qualifiante) devient alors un outil, voire *un fer de lance* pour le développement économique et durable d'un pays. Voilà un postulat aujourd'hui largement partagé par de nombreux économistes et acteurs de l'éducation, de la formation⁴ et de l'emploi (Hugon, 2005 ; Paul, 2007 ; UNESCO, 2009 ; Berson, 2011 ; Govinda, 2015).

En effet, ce consensus devient plus poussé lorsqu'il s'agit d'analyser la relation formation – emploi – développement qui, constitue de nos jours, un triptyque au cœur de la stratégie des clusters et des pôles de compétitivité au service d'une croissance économique pérenne pour un pays. En fait, le développement économique que connaît le monde actuel repose sur l'économie de connaissances, par conséquent un peuple bien formé et éduqué sera en mesure d'innover ou d'apprendre facilement les nouvelles technologies afin de se mettre en valeur sur le marché du travail pour l'intérêt du pays entier. D'ailleurs, on a pu observer que le développement des pays d'Asie du Sud-est a été possible grâce à une politique d'éducation et de formation dynamique, volontariste et motivée (Sow, 2013 ; Govinda, 2015) ; ce qui pourrait être un modèle pour les pays africains.

En nous plaçant donc dans la situation économique actuelle du Togo, caractérisée par une croissance relativement morose, nous nous posons une série de questions : Comment faire des écoles et universités togolaises la locomotive du développement économique ? Comment mettre l'éducation / formation en phase avec les grandes tendances de l'environnement actuel du marché du travail ? Comment redynamiser les ressources humaines pour les rendre plus compétentes de manière à converger vers une stratégie renouvelée du triptyque formation – emploi – développement économique durable ?

Ainsi, après avoir rappelé la théorie sous-jacente de la valorisation des ressources humaines d'un pays, nous procédons rapidement à l'examen de l'état des lieux de chacune des

⁴ - Par formation, on entend ici les différentes modalités qui contribuent au développement et au renouvellement des ressources humaines. Elle est donc envisagée comme l'éducation en ce sens que les deux permettent de dynamiser et d'adapter le capital humain d'une nation (OCDE, 2006).

composantes du triptyque pour le Togo, avant de nous tourner vers l'avenir pour mener une réflexion sur la stratégie à adopter pouvant permettre un renforcement du lien entre l'éducation et la formation d'une part, et entre l'emploi pour un développement économique durable du pays d'autre part.

2. La théorie du capital humain : définition et importance dans le cadre d'un marché du travail

La valorisation des ressources humaines tire ses origines de la théorie du capital humain développée à partir des travaux de plusieurs auteurs notamment Becker (1964), Schulz (1961) et Romer (1986). Selon ces auteurs, l'une des principales sources de croissance identifiée dans la littérature est le capital humain, entendu comme caractéristique des agents économiques qui concourt à améliorer leur productivité au travail et/ou leur capacité à innover et à perfectionner les techniques de production. Ce capital humain est un stock qui augmente à travers l'action de multiples facteurs dont le principal est l'éducation/formation, qui permet l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences.

Pour Becker (1964), le capital humain peut être vu comme l'ensemble des talents et compétences productifs du travailleur, qu'ils aient été acquis formellement ou informellement. Il peut aussi être défini comme l'ensemble des investissements tels que l'éducation, la santé et l'apprentissage « *sur le tas* », qui améliorent la productivité d'une personne sur le marché du travail, et dans d'autres domaines de la vie (Bayale, 2014 ; Tchelim, 2015).

En fait, c'est au début des années soixante que l'idée du capital humain a commencé à connaître une vogue certaine parmi les théoriciens néo-classiques suite aux écrits de Schultz (1961), de Becker (1964) et de Mincer (1964) qui ont vu en elle un cas particulier du choix inter temporel. Ces auteurs soulignent que l'acquisition de connaissances et de compétences est un investissement dans la mesure où l'individu renonce à une consommation présente pour augmenter son revenu futur. Nous savons cependant que d'autres facteurs, comme l'état de santé et de nutrition peuvent également influencer sur le stock capital humain ou la ressource humaine d'un pays (Lacoste et al. 1999).

En théorie, le capital humain a trois particularités principales qui le distinguent des autres formes de capital : la personnalisation, la limitation et l'opacité (Abessolo, 2013). La personnalisation du capital humain réside dans le fait qu'il est indissociable de son propriétaire tandis que la limitation signifie que les possibilités d'accumulation du capital humain sont tributaires des capacités physiques et intellectuelles de l'individu. Quant à l'opacité du capital

humain, elle indique que les compétences, connaissances et aptitudes du travailleur ne sont pas complètement visibles pour l'employeur dès le début de l'opération de recrutement. Le niveau de formation apparaît ainsi comme un *signal* pour l'employeur (Spence, 1973). Pour Arrow (1973), l'éducation ou la formation ne révèle que le niveau d'aptitude (et de motivation) et sert de filtre pour l'employeur.

D'un point de vue empirique, plusieurs études pionnières ont analysé le rôle de l'éducation au sein d'une économie. Denison (1985) par exemple, dans une étude relative au lien entre la formation et la croissance aux Etats Unies, arrive à la conclusion que l'augmentation du niveau de formation du travailleur moyen entre 1929 et 1982 expliquait près du quart de la croissance du revenu par tête sur la période. Des années plus tard, beaucoup de travaux y compris ceux de Lucas (1988), de Mankiw et al. (1992) et de Barro et Lee (1993, 2001) vont donner un grand élan au débat sur la relation capital humain et développement économique. Ces études aussi bien microéconomiques (Mincer, 1964) que macroéconomiques (Doudjidingao, 2009 ; Sow, 2013 ; Bayale, 2014) intègrent la formation comme un facteur explicatif de la croissance à long terme. Les succès remarquables enregistrés dans le domaine économique des pays asiatiques comme le Japon, le Singapour, le Taiwan et plus récemment la Chine, illustrent bien l'importance de l'éducation dans le développement économique. Ces pays ont réalisé de forts taux de croissance en s'appuyant sur l'éducation et la formation (Becker, 1993 ; Govinda, 2015). C'est pourquoi d'ailleurs beaucoup d'institutions internationales telles que la Banque Mondiale et d'autres partenaires pour le développement attirent souvent l'attention des politiques sur le rôle de l'éducatif et de la formation dans la lutte contre la pauvreté dans les pays en voie de développement (OCDE, 2006 ; UNESCO, 2009).

Qu'en est-il au Togo ? Quelle est la situation de l'éducation et l'emploi dans le pays ? La section suivante examine ces questions.

3. L'éducation et la formation au Togo

Cette section présente quelques faits stylisés relatifs à l'éducation et à la formation au Togo avant d'exposer les contraintes auxquelles elles sont liées.

3.1. Quelques faits stylisés

Compte tenu de l'importance de l'éducation et de la formation, les pouvoirs publics ont déployé de considérables efforts au cours de la dernière décennie pour accroître l'enveloppe de leur budget national allouée aux systèmes éducatif et de formation. En effet, il ressort de l'édition

2011 du rapport mondial de suivi sur *l'éducation pour tous* que les dépenses d'éducation par exemple se sont accrues en pourcentage du Produit National Brut (PNB), passant ainsi de 2,9 % en 1999 à 3,8 % en 2011 dans les pays à faible revenu. Particulièrement au Togo, ces dernières années ont été marquées par une allocation plus importante de ressources aux politiques éducatives et de formation. Les dépenses publiques totales dans le secteur de l'éducation (en % du Produit Intérieur Brut- PIB) sont passées de 2,11% à 7,03% sur une période allant de 1970 à 2016, soit une croissance de 233% en 46 ans (Banque Mondiale, 2017).

Cela s'est traduit par une augmentation considérable de la demande d'éducation et de formation avec des taux de scolarisation élevés à tous les niveaux et une offre d'éducation importante avec création des établissements ou écoles de formation. Cependant, une telle augmentation mériterait d'être mise en phase avec les performances en termes d'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement supérieur surtout, pour s'assurer que ceci ne correspond pas à une surproduction quantitative (qui se paye souvent par une détérioration des conditions d'enseignement) en comparaison des capacités d'accueil du secteur moderne de l'emploi.

Le secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle quant à lui a connu une réelle évolution depuis plusieurs décennies, aussi bien en termes de dépenses que d'effectifs des apprenants comme des enseignants dans les filières commerciales et industrielles. D'après l'annuaire national des statistiques scolaires et le Rapport sur l'Etat du Système Educatif National (RESEN) comptant pour l'année 2015, le cycle court de formation dans l'industrie est dominé respectivement par la maçonnerie (37%), l'électricité (24%), la mécanique auto (14%) et la menuiserie (10%), sur un total de 17 filières.

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur, les effectifs au niveau des universités sont également en pleine évolution. En effet, à partir des statistiques extraites du Plan Sectoriel de l'Education (PSE, 2014-2025), le nombre d'étudiants inscrits est passé de 66 415 en 2011 à 80 121 en 2016 (PSE, 2016) ; soit une progression de près de 21% en cinq ans. Cependant, ces effectifs restent inégalement répartis au sein des facultés. Si l'on considère le cas de l'université de Lomé (UL)⁵, les domaines des Lettres, Langues et Arts, et des Sciences Humaines et Sociales représentaient 53% des effectifs en 2007, 55% en 2013 et 57% en 2015 soit plus de la moitié des étudiants inscrits (PSE, 2016). Il est constaté pour l'université de Kara (UK)⁶ la même

⁵ - L'Université de Lomé, anciennement appelée « Université du Bénin » est fondée le 14 septembre 1970 à Lomé, la capitale du Togo. C'est la première université publique du pays.

⁶ - L'Université de Kara est située à Kara, dans le nord du Togo. Elle a ouvert ces portes le 21 janvier 2004. Il s'agit donc du deuxième établissement public d'enseignement supérieur du Togo après l'Université de Lomé.

tendance pour les offres de formations. En conséquence, les étudiants s'inscrivent de préférence en Lettres et Sciences Humaines, en Sciences économiques et en Droit au détriment des autres filières surtout techniques (technologiques) et écoles de formation⁷.

Dans ces conditions, on relève aussi que la qualité de la formation se conforme peu aux normes internationales si l'on se rapporte au taux d'encadrement. La norme de l'UNESCO prévoit un enseignant pour trente étudiants, la norme USA-CANADA : un enseignant pour 20 à 25 étudiants, la situation dans nos universités est dégradante et se présente comme suit : à l'Université de Lomé, le ratio enseignants/étudiants était de 1/318 en 2007 pour les enseignants de catégorie A⁸. Il est passé en 2012 à 1/313. Pour les enseignants de catégorie B⁹, le ratio est passé de 1/76 à 1/102. En ce qui concerne l'Université de Kara, le ratio est passé de 1/1565 en 2007 à 1/2450 en 2012 pour les enseignants de la catégorie A. Pour les enseignants de la catégorie B, les ratios varient de 1/128 à 1/222 en 2012 (Seddoh, 2014).

3.2. Les problèmes des systèmes d'éducation et de formation au Togo

Le système actuel d'éducation et de formation au Togo est caractérisé par une inefficience sur plusieurs plans (Edorh et Koumagnanou, 2012 ; Seddoh, 2014) :

- une mauvaise identification du système et une absence de connexion entre l'éducation/formation et le marché du travail ;
- des enseignements de plus en plus théoriques et des sortants ne maîtrisant plus les rudiments techniques des métiers pour lesquels ils sont censés être formés, en raison de la vétusté des équipements pédagogiques et techniques, de la faiblesse du budget de fonctionnement qui ne permet pas l'acquisition des matières d'œuvres, et de l'obsolescence des compétences pratiques de la plupart de leurs enseignants ;
- des programmes et moyens de formation peu adaptés ;
- une absence de données sur les réalités et performances du système ;
- de nombreux opérateurs économiques intervenant surtout dans les domaines industriels sont contraints de mobiliser des compétences issues de la sous-région ou d'origine internationale, faute de disposer d'une main d'œuvre locale qualifiée ;

⁷ - En ce qui concerne la formation en entreprise (formation continue), on s'accorde à considérer que ce type de formation, spécialement celle dispensée par les employeurs, est bénéfique, sinon essentielle. D'ailleurs, les analyses de Toussin (2005) et de Boudabbous (2007) montrent qu'elle est propice à la productivité et à l'innovation et qu'elle contribue ainsi à améliorer la compétitivité, le positionnement sur les marchés et la rentabilité.

⁸ - Les *Professeurs Titulaires* et les *Maitres de Conférences* inscrits sur la liste d'aptitude du Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES).

⁹ - Ce sont les enseignants au grade de *Maitre – Assistant* du CAMES.

- des entreprises industrielles togolaises éprouvent des difficultés à faire évoluer leur personnel et leurs organisations, ce qui réduit leur compétitivité, etc.

La conclusion qui s'impose alors consiste à chercher à offrir des appuis nouveaux à ce système dans la perspective de son amélioration.

4. L'analyse du marché du travail au Togo

Les réalités du marché du travail au Togo et les mesures de sa redynamisation sont examinées dans la présente section.

4.1. Les réalités du marché de travail

En réalité, il existe peu de données sur la situation du marché du travail au Togo. Toutefois, les résultats du Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base du Bien-être (QUIBB, 2015) indiquent que le chômage constitue un épineux problème dans le pays. Il touche plus 6,5% de la population active. Selon les milieux de résidence, le taux de chômage est plus que le triple en milieu urbain (9,7%) qu'en milieu rural (2,8%). Au niveau du sexe, les femmes sont plus à la proie du chômage (9%) que les hommes (4,3%). Pour ce qui concerne le taux de sous-emploi au niveau national rapporté à l'effectif de la population active, il est de 22,8%. Selon le sexe, les femmes sont plus en situation de sous-emploi (25,5%) que les hommes (20,2%).

Nous constatons qu'à partir de ces statistiques que le chômage est plus important dans les milieux urbains et affecte autant les hommes que les femmes. Mais, aujourd'hui, c'est le chômage des jeunes qui constitue un problème réellement grave et très préoccupant pour les organismes nationaux et internationaux au Togo ; car on s'aperçoit que même si le diplôme n'est pas un viatique contre le chômage, les écoles et les universités continuent de protéger certains contre le risque de se retrouver sans emploi.

En réalité, les principales raisons du chômage des jeunes tiennent à la fois à l'offre et à la demande. Le pays sort d'une longue crise sociale et politique qui a entravé la création d'emplois dans le secteur formel, alors que les diplômés universitaires continuaient à être délivrés selon un rythme normal (Amouzou, 2012). Par ailleurs, les systèmes d'éducation et de formation n'ont pas été assez réformés pour assurer une adéquation avec le marché du travail, changeant et évolutif. Le chômage est plus accentué au niveau des détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Cependant, les diplômés des écoles d'ingénieurs, des instituts universitaires de technologie et de gestion, de commerce, des écoles d'informatique, des

facultés de médecine et des sciences parviennent généralement à un meilleur accès à l'emploi (Seddoh, 2014).

Paradoxalement, malgré le chômage et le sous-emploi, tous les besoins en mains d'œuvre hautement qualifiée du pays ne sont pas couverts, ce qui oblige à faire appel à de la main d'œuvre expatriée dans certains domaines. Cette faiblesse de l'efficacité de l'enseignement supérieur au Togo tient à de nombreux facteurs : l'insuffisance de la préparation à l'auto-emploi, la mauvaise répartition des étudiants entre les filières. Ainsi, l'augmentation du nombre des étudiants devra être accompagnée par des changements structurels importants dans les contenus de formation et dans l'orientation des étudiants vers les filières prioritaires pour la croissance économique et le développement durable du pays.

4.2. Les mesures de redynamisation du marché du travail au Togo

Afin de pouvoir résorber le problème de chômage dans un pays, des interventions publiques sont nécessaires à travers des politiques actives d'emploi. A l'image des pays développés comme la France, les Etats-Unis et l'Angleterre qui établissent des programmes d'aide au premier emploi des jeunes, des contrats emploi-formation, de qualification, d'apprentissage, et d'adaptation à la vie active ; le Togo a mis au point des dispositifs tels que l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), les programmes d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE) et le Programme de Volontariat National (PROVONAT) dans l'objectif de dynamiser le marché du travail qui a connu pendant des années une certaine hibernation. Les projets d'insertion des jeunes artisans, le Programme Pilote pour l'Emploi des Jeunes (PPEJ), le programme des Plateformes Multifonctionnelle et des Communes du Millénaire, etc., poursuivent le même but. Toutes ces mesures ont favorisé la mobilisation de milliers de jeunes vers des activités productives dans le pays.

De même, les recrutements au sein de l'administration publique, par le biais du concours général de 2008¹⁰, des concours annuels de recrutement des enseignants, des agents de la santé, de la douane et des impôts sont autant de mesures qui ont permis de réduire un peu le nombre de jeunes chômeurs.

Toutefois, ces mesures ne sont pas suffisantes pour réduire considérablement le chômage car elles sont purement sectorielles en raison de nombre élevé de chômeurs et des diplômés qui

¹⁰ - Le dernier concours général pour le recrutement au sein de l'administration publique date de 2008.

sortent chaque année des écoles et universités. En effet, dans ces conditions, ce n'est pas l'augmentation des moyens d'accompagnement qui fera baisser le taux de chômage local ou national, mais plutôt l'optimisation de l'allocation des moyens sur l'ensemble de la « chaîne » formation-emploi-développement économique selon les principes de complémentarité, de coopération et de mutualisation, même si l'on doit reconnaître que le marché du travail est complexe en raison du fait qu'il est véritablement dominé par une asymétrie d'information et par une virtualité (Spence, 1973 ; Black, 1995 ; Black et Strahan, 2001 ; Berson, 2011).

5. Le développement économique : le rôle de l'éducation et de l'emploi

Depuis les travaux pionniers de Perroux (1949) et Kuznets (1955), on assimile la notion de développement économique comme une combinaison de trois éléments : une croissance économique auto-entretenu, des changements structurels de la production et le progrès technologique (Roux, 2012). En effet, cette combinaison nécessite l'existence de ressources humaines dotées de compétences. C'est pourquoi, la forme étendue des modèles de croissance endogènes intègre l'éducation comme l'une des principales sources de la croissance et du développement (Lucas, 1988 ; Barro, 1991 ; Mankiw et al., 1992).

En réalité, l'éducation, l'emploi et le développement économique sont intimement liés (Doudjidingao, 2009). L'éducation peut, par les externalités technologiques, influencer la productivité en ce qu'elle détermine la capacité d'une nation à innover (Romer, 1991). Ainsi, au plan économique, l'éducation est perçue comme moyen de valoriser la force de travail qui permet d'obtenir une production plus grande et un revenu plus élevé pour lutter contre la pauvreté (UNESCO, 2009) à travers plusieurs canaux. Tout d'abord parce qu'elle transmet des connaissances, des aptitudes et des habiletés qui améliorent la performance du travail ; elle permet donc aux détenteurs de cette forme de capital d'accéder à un emploi décent. Ensuite, l'éducation et surtout celle des femmes a des effets positifs sur la réduction de la mortalité maternelle et infantile, un impact positif sur l'encadrement des enfants (UNICEF, 1999). En outre, le cadre physique d'apprentissage permet d'acquérir des compétences particulières qui préparent à l'exercice d'un métier (Sow, 2013 ; Bayale, 2014).

Par ailleurs, comme l'ont constaté Welch (1970) et Schultz (1975), l'un des principaux rôles de l'éducation, est qu'elle permet aux gens de mieux se représenter, traiter et exploiter l'information, de voir des déséquilibres, d'imaginer des solutions et d'y donner suite. L'éducation permet également aux individus de réagir aux changements et s'y adapter. Elle

apparaît comme un des ingrédients essentiels du développement économique. Toutefois, il est important de distinguer la formation spécifique qui transmet des compétences spécifiques ne pouvant être valorisées que dans l'entreprise formatrice de la formation générale qui peut également l'être dans d'autres entreprises (Becker, 1964).

Ainsi, une éducation / formation de qualité produit une ressource humaine compétente qui peut déboucher sur un emploi stable et adéquat qui à son tour contribue au développement durable, créant ainsi une chaîne à maillons forts dont il est difficile de briser (OCDE, 2006 ; Psacharopoulos et Woodhall, 1984 ; Govinda, 2015).

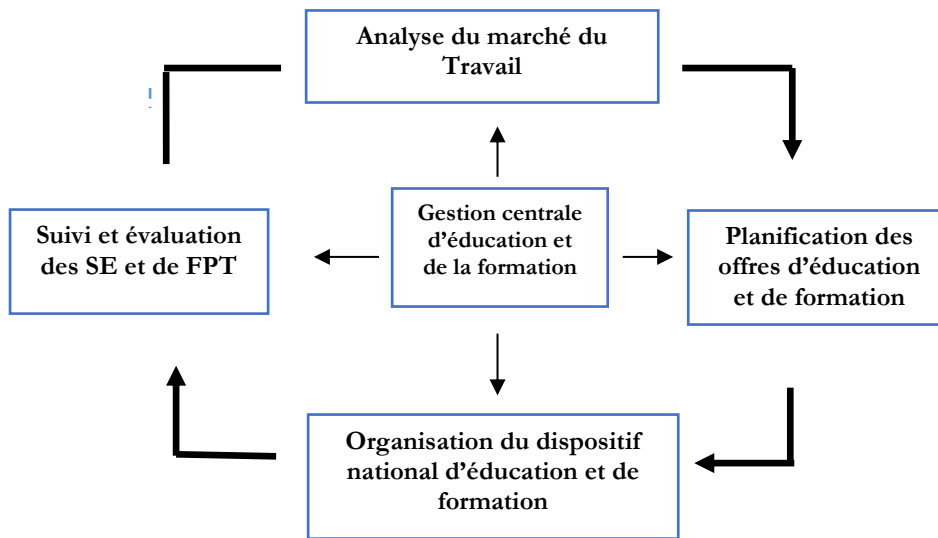
6. Quelle stratégie renouvelée du triptyque formation-emploi-développement durable pour le Togo ?

Le renforcement économique d'un Etat passe par celui des ressources humaines. Il se dégage donc un consensus sur le fait que le renforcement des capacités est une priorité et s'inscrit dans un objectif à long terme de renforcement des fonctions stratégiques de l'État. De plus, pour qu'un Etat accède à un développement pérenne, la relation formation-emploi doit être caractérisée par une étroitesse remarquable. L'exemple des pays émergents d'Asie en est une référence (Goldin et Katz, 2008 ; Govinda, 2015).

Ainsi, une formation employable qui constitue le premier maillon de la chaîne du triptyque évoqué ci-dessus, devra être un soubassement important de l'économie. Pour ce faire, le pays devrait préconiser une gestion centralisée de l'éducation et de la formation. Celle-ci peut s'articuler autour de quatre composantes principales :

- l'analyse du marché du travail ;
- la planification de l'offre d'éducation et de formation ;
- l'organisation du dispositif national d'éducation et de formation ;
- le suivi et l'évaluation des systèmes d'éducation et de formation professionnelle et technique.

La figure suivante présente alors comment peut s'articuler la gestion centrale de l'éducation et de la formation.

Figure 1 : L'illustration du processus de gestion centrale de l'éducation et de la formation

Source : les auteurs (2018)

Dans cette perspective de gestion centralisée, un ensemble d'activités doit être mis en œuvre en vue :

- d'analyser le marché du travail pour être en mesure de concevoir une offre d'éducation et de formation répondant à ses besoins, autant sur le plan qualitatif que quantitatif ;
- de planifier l'offre d'éducation et de formation, c'est à- dire les modalités d'intervention pédagogiques appropriées à chaque programme d'études, les ressources nécessaires à la mise en œuvre de ces programmes d'études ainsi que les règles d'accessibilité ;
- d'organiser le dispositif national d'éducation et de formation en prenant en considération les possibilités de financement, les ressources physiques et matérielles nécessaires, les ressources disponibles dans les établissements de formation et, s'il y a lieu, dans les entreprises, ainsi que les besoins en perfectionnement du personnel responsable de la mise en place et de la prestation de l'éducation et de la formation ;
- de suivre l'évolution du système d'éducation (SE) et de formation professionnelle et technique (FPT) et d'en évaluer l'efficacité et l'efficience, particulièrement du point de vue de l'insertion des diplômé(e)s sur le marché du travail et de sa capacité générale à répondre aux besoins de main-d'œuvre, sur les plans local, régional et national.

En effet, si ce dispositif est suivi, il permettrait non seulement d'avoir une certaine maîtrise des flux d'emploi, mais également d'agir sur les stocks de demandeurs d'emploi tout en favorisant

la production d'une ressource humaine de qualité adaptée au besoin de l'économie locale, régionale et nationale. Par ailleurs, l'affectation de ces ressources dans l'économie revêtirait une importance fondamentale, puisqu'elle se répercuterait sur la réalisation de la mission de l'établissement d'éducation et de formation.

En ce qui concerne l'adéquation formation-emploi, nous savons, suivant le degré de développement industriel et la situation démographique d'un pays, qu'il est difficile, et à la limite peu souhaitable, d'établir une adéquation parfaite et extrêmement étroite entre la formation et l'emploi (OCDE, 2006). En effet, les systèmes d'éducation et de formation obéissent à des règles de fonctionnement et à des finalités différentes de celles de l'industrie. Leurs interventions portent sur le moyen et le long terme et elles visent à offrir des chances égales d'insertion sur le marché du travail à tous les diplômé(e)s. Même s'il doit constituer la référence de base pour orienter le pilotage du système de formation professionnelle et technique, le cycle industriel par exemple est aussi beaucoup plus fluctuant que les systèmes d'éducation et de formation, car il doit s'adapter rapidement à l'évolution des marchés.

Dans un pays comme le Togo qui compte une population jeune plus importante et où le développement économique est relativement faible, il faut s'assurer que l'activité éducative et de formation se réalise dans les domaines où les besoins économiques sont les plus importants et qu'il n'existe pas de filières de formation donnant lieu à des taux d'insertion dans le marché du travail faibles ou presque nuls.

Par la suite, on pourra progressivement mettre au point un modèle d'adéquation entre la formation et l'emploi de façon à appuyer la prise de décision en matière de développement de l'offre de services de formation.

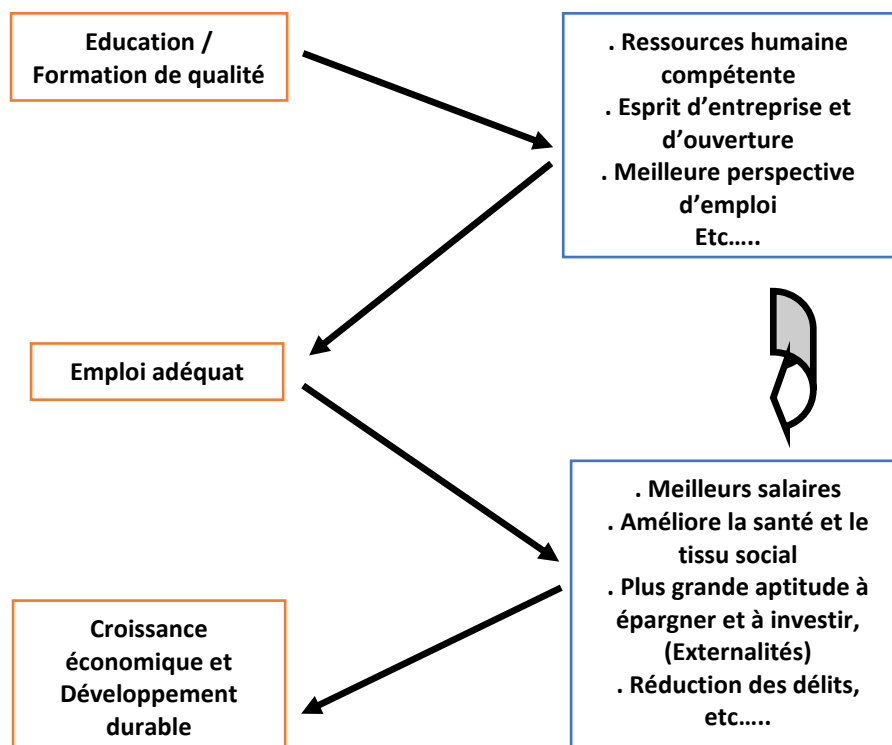
En effet, tout modèle d'adéquation entre la formation et l'emploi devrait tenir compte des deux éléments principaux suivants :

- la correspondance entre les programmes d'études et les groupes de professions ;
- l'évaluation de l'effectif visé et l'effectif réel par secteur et par programme de formation.

Dans un tel contexte, il convient de prendre à cœur et de mettre au centre des grands débats la relation triptyque qu'on établit de nos jours entre la formation, l'emploi et le développement. En effet, le développement durable passe par une formation de qualité. Celle-ci améliore les

compétences et les capacités productives des ressources humaines. Par conséquent, une meilleure affectation de ces ressources humaines aux emplois qui leurs correspondent engendre logiquement à moyen terme la croissance économique et à long terme le développement durable comme le présente la figure ci-dessous (figure 2). Celle-ci expose le processus de la contribution de la formation au développement économique à travers l'emploi.

Figure 2 : Le processus de la contribution de la formation au développement durable à travers l'emploi adéquat



Source : les auteurs (2018)

La figure présente succinctement comment l'éducation/formation de qualité améliore d'abord le bien être des individus et par extension celui de la société à travers les externalités. En effet, l'idée centrale qu'on peut garder à l'esprit est qu'une formation qualifiante donne évidemment accès à un emploi. Celui-ci permet aux individus en tant qu'agents économiques d'afficher des comportements et de développer des attitudes propices à la croissance économique d'une part, (épargner et investir par exemple). D'autre part, l'éducation / formation favorise un environnement social (civisme, démocratie, mortalité infantile, fécondité, santé, orientations politiques, etc.) pour un développement économique durable.

7. Conclusion

Nous venons ainsi de faire un tour de la relation formation-emploi-développement au Togo. De ces analyses, il apparaît que l'éducation ou la formation est en général considérée comme un vecteur essentiel de croissance économique, qu'elle favorise en théorie de trois façons principales (Lucas, 1988 ; Barro, 1991 ; Mankiw et al., 1999).

- elle augmente la productivité de la main-d'œuvre ;
- elle permet l'innovation technologique, ce qui favorise la croissance économique grâce à l'amélioration des intrants, des processus et des produits ;
- enfin, elle facilite la transmission du savoir ainsi que l'adoption de nouvelles technologies, ce qui renforce également la croissance.

En effet, la valorisation des ressources humaines, fondée sur la théorie du capital humain, en donnant une vision des compétences nécessaires dans un horizon plus ou moins rapproché, en permettant un enrichissement des compétences et des expériences, apporte une réponse aux besoins de flexibilité et d'évolution du marché du travail d'une part, et aux attentes des employés d'autre part.

Dans ce contexte de défis socio-économiques que le pays compte relever grâce à son Plan National de Développement (PND), une stratégie renouvelée du triptyque formation - emploi - développement devra être engagée par l'Etat et ses principaux partenaires.

Elle ne peut pas s'appuyer sur les seules initiatives et capacités locales car sa mise en œuvre et sa réussite implique des moyens et une expertise dont seul un gouvernement peut disposer pour fonder une gestion centrale de l'éducation et de la formation. Celle-ci permet d'assurer une meilleure adéquation possible entre formation-emploi qui peut par ailleurs, constituer un gage pour le développement économique durable.

8. Références bibliographiques

- Abessolo Y. (2013), « *Manuel de cours d'économie de l'éducation* » Master/PhD PTCI, option : Economie des ressources humaines, Université de Yaoundé II.
- Amouzou, E. A. (2012), « *Etude diagnostique de référence sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo* », République Togolaise, Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes (MDBAJEJ).
- Arrow K. (1973), « Higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*, Vol 2 (pages 193-216), Elsevier.
- Arrow K. J. (1973), « The Theory of Discrimination », dans Ashenfelter O. et Rees A. (eds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, p. 3-33.
- Asian Development Bank (2011), « *Asia 2050: Realizing the Asian Century: Executive Summary* », Manille, (en ligne) <http://goo.gl/fPWJ7r>.
- Bayale N. (2014), « *Niveaux d'éducation et croissance économique au Togo* », Mémoire de Master Recherche, Programme de Troisième cycle Interuniversitaire (PTCI), Bibliothèque de l'Université d'Abomey-Calavi ; P. 7-12 et 41-43.
- Becker, G. (1964), « Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education », *The University of Chicago Press, Chicago ; USA*.
- Becker G. (1957), « *The Economics of Discrimination* », University of Chicago Press.
- Berson C. (2011), « Concurrence imparfaite et discrimination sur le marché du travail », *Revue économique*, Vol. 62, Pages : 208, ISBN : 9782724632125, DOI : 10.3917/reco.623.0409.
- Black D. A. (1995), « Discrimination in an Equilibrium Search Model », *Journal of Labor Economics*, 13 (2), p. 309-333.
- Black S.E. et Strahan P.E. (2001), « The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry », *American Economic Review*, 91 (4), p. 814-831.
- Boudabbous S. (2007), « L'entreprise à l'heure de la formation Approches théoriques et pratiques réelles » ; *La Revue des Sciences de Gestion*, 2007/4 (n°226-227), Pages : 196 ; ISBN : 9782916490090, DOI : 10.3917/rsg.226.0115.
- CONFEMEN (1996), « *Insertion des jeunes dans la vie active par l'enseignement technique et la formation professionnelle* », Document de référence pour la 47^{ième} session de la CONFEMEN, Dakar.
- Doudjidingao A. (2009) « *Education et croissance en Afrique subsaharienne : Une analyse comparative des trajectoires socioéconomiques de trois groupes de pays anglophones, francophones et maghrébins* » Thèse de doctorat de l'Université Aix Marseille.
- Edorh, T. et Koumagnanou, K. (2012), « *Stratégie de formation technique et professionnelle à court et moyen terme pour l'emploi au Togo* », Colloque international de l'Université de Lomé.
- Goldin C. et Katz L. (2008), « *The Race between Education and Technology* », Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press.

- Govinda, R. (2015), « Perspectives de croissance et de développement de l'éducation en Asie », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, URL : DOI : 10.4000/ries.4371, ISSN : 2261-4265.
- Hugon, P. (1991), « La pensée française en économie du développement », *Revue d'économie politique*, 101 (2) mars-avril 1991. pp.171-229.
- Roux, V. (2012), « *Les grands problèmes de l'économie contemporaine : introduction générale à l'économie* », 2^{ème} édition, Elipse
- Mincer J. (1974), « *Schooling, Experience and Earnings* », NBER, Columbia University press, New York.
- OCDE (2006), « *Éducation et formation : dynamiser et adapter le capital humain, Etudes économiques de l'OCDE* », Working paper n° 11, Pages : 168, ISBN : 9789264026230.
- Paul J-J. (2007), « *Economie de l'éducation* », Armand Collin Paris.
- Psacharopoulos, G. et Woodhall, M. (1984), « *L'éducation pour le Développement* », édition *Economica*, Paris.
- Plan Sectoriel de l'Education (PSE : 2014-2025), « *Amélioration de l'accès, de l'équipe et de la qualité de l'éducation au Togo* », Document de travail, République Togolaise
- Seddoh, K.L. (2014), « *Enseignement supérieur en Afrique : quelles perspectives, quels espoirs ?* », Document de travail dans les l'Université de du Togo ; P. 5-17.
- Sow, A. (2013), « *La contribution de l'éducation à la croissance économique du Sénégal* », Thèse-Universités Gaston Berger et de Bourgogne, p. 189-201.
- Spence M. (1973), « Job Market Signaling », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87.
- Schultz, T. W. (1961), « Investment in Human Capital », *American Economic Review*, vol. 51, March, 1-17.
- Tchalim T-I. (2015), « Niveaux d'éducation et croissance économique au Togo », *Revue Africaine de l'Intégration et du Développement*, Vol. 8.
- Toumsin C. (2005), « *la formation en entreprise : enjeux et stratégies* », Présentation au Séminaire d'échange des pratiques à de Ecole de Gestion de l'Université de Liège, Belgique.
- UNESCO (2009), « *La nouvelle dynamique de l'enseignement supérieur et de la recherche au service du progrès sociale et du développement* », Rapport final.
- Welch F. (1970), « Education in production », *Journal of political Economy* ; Vol. 78, issue 1, 35-59.