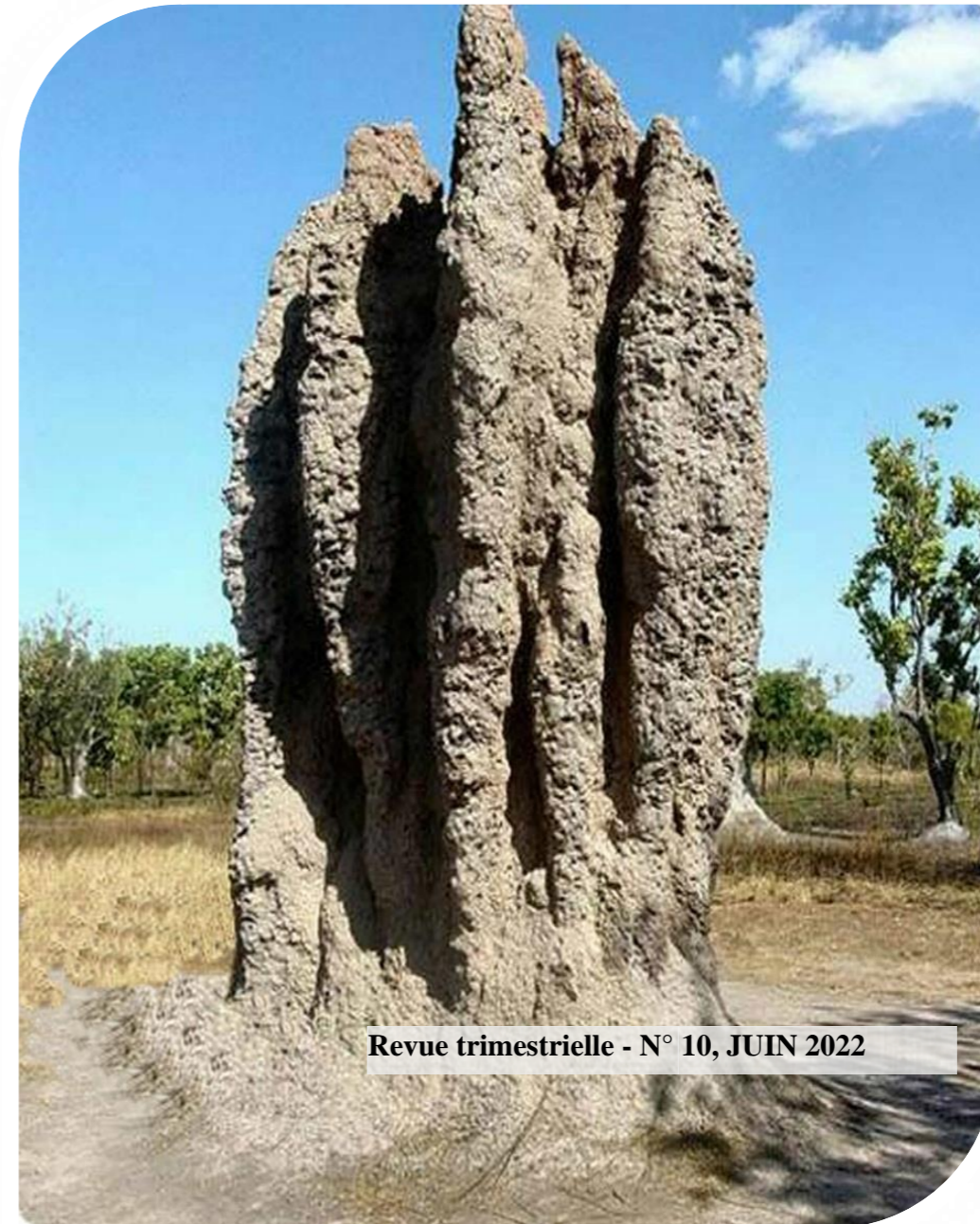


ISSN: 2617-4766

# Đamá Nínau

REVUE INTERDISCIPLINAIRE  
LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES



Revue trimestrielle - N° 10, JUIN 2022

REVUE TRIMESTRIELLE - N° 10 | Đamá Nínau | REVUE INTERDISCIPLINAIRE LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES

Mise en page et Impression  
**IMPRIMERIE ST LOUIS**

53, Rue N'ZARA Doulassamé Face Première Eglise Baptiste du TOGO  
BP: 61536 / Tel Bureau: (228) 22 22 10 45 / Mobile : (228) 90 12 37 30  
E-mail: [imprimerie.stlouis@yahoo.fr](mailto:imprimerie.stlouis@yahoo.fr)

"Dama Ninao" est une revue scientifique interdisciplinaire qui accepte et publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines. A cet effet, elle s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques. La Revue "Dama Ninao", entendu "L'Entente" en langue kabyè du Nord Togo, est créée dans l'intention de matérialiser la mondialisation ou la globalisation qui s'opère avec l'esprit d'équipe et d'échanges et la désuétude du monde autarcique. Le monde scientifique universitaire ne peut échapper à cet esprit d'équipe qui fonde un creuset où « le fer aiguisé le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité.

La Revue Dama Ninao nous renvoie à la Civilisation de l'Universel du poète sénégalais Léopold Sédar Senghor, qui prône la porosité des âmes avec l'acceptation de l'autre, de ce qu'il dispose d'utile pour mon avancement : sa civilisation, sa culture, sa langue ... Elle se fonde notamment sur la philosophie de Paul Ricœur qui préconise la perception de Soi-même comme un autre. Considérer soi-même comme un autre aux yeux de l'autre, nous amènerait à faire taire nos distensions et ressentiments afin de redimensionner notre espace, reconstruire notre histoire et notre société.

La Revue Dama Ninao s'est inspirée de la nature. Des insectes en miniature nous produisent de bels chefs-d'œuvre architecturaux, conjuguent leur génie créateur et leur force dans la patience et dans la tolérance. Ils créent des œuvres monumentales qui dépassent l'entendement humain, les termitières. A cet effet, la nature semble nous parler, nous guider, nous instruire dans le silence. Seules ces créations nous interpellent sans autant faire de nous des disciples. Comme la termitière qui, pour la plupart du temps, est une composante de maillons surgissant de la même matière, la Revue Dama Ninao se veut une termitière scientifique dont les enseignants-chercheurs en sont les maillons.

Au confluent de diverses sciences, la Revue Dama Ninao se propose de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

**Professeur Koutchoukalo TCHASSIM**

**Université de Lomé**

## **ADMINISTRATION DE LA REVUE**

**Directeur de publication et rédacteur en chef : Professeur TCHASSIM Koutchoukalo,**  
Université de Lomé

**Directeur de rédaction : SILUE Lèfara (Maître de Conférences),** Université Félix Houphouët Boigny

### **Comité Scientifique**

Professeur Yaovi AKAKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjona KADANGA, Université de Lomé (Togo), Professeur Xavier GARNIER, Université Paris 3 (France), Professeur Norbert VIGNONDE, Université de Bordeaux (France), Professeur Adama COULIBALY, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Pierre MEDEHOUEGNON, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur Mamadou KANDJI, Université de Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Komla Messan NUBUKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Amadou LY, Université de Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Kazaro TASSOU, Université de Lomé (Togo), Professeur Simon Agbeko AMEGBLEAME, Université de Lomé (Togo), Professeur Komlan Sélom GBANOU, Université de Calgary (Canada), Professeur Serge GLITHO, Université de Lomé (Togo), Professeur Nicoué GAYIBOR, Université de Lomé (Togo), Professeur Alain-Joseph SISSAO, Université de (Burkina Faso), Professeur Komla Essowè ESSIZEWA, Université de Lomé (Togo), Professeur Gneba KOKORA, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Louis OBOU, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

### **Comité de lecture**

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Université de Lomé (Togo), Professeur Okri Pascal TOSSOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Dr Lèfara SILUE, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Dr Christian ADJASSOH, Université Alassane Ouattara de Bouaké (Côte d'Ivoire), Dr Bi Boli GOURE, Institut Polytechnique Félix Houphouët-Boigny de Yamoussoukro (Côte d'Ivoire), Dr Moussa PARE, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Dr Xolali MOUMOUNI-AGBOKE, Université de Lomé (Togo), Dr Paul SAMSIA, Université de Yaoundé I (Cameroun), Dr Anicette Ghislaine QUENUM, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Dr Gbati NAPO, Maître de Conférences, Université de Lomé (Togo), Dr Koffi TSIGBE, Maître de Conférences, Université de Lomé (Togo), Dr Anoumou AMEKUDJI, Université de Lomé (Togo), Dr Ahossi Nicolas BROU, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire).

### **Comité de rédaction**

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Xolali MOUMOUNI-AGBOKE, Maître de Conférences, Lèfara SILUE, Maître de Conférences, Wonouvo GNAGNON, Assistant, DOUHADJI Kossi, doctorant, Université de Lomé.

Contact : [revuedamaninao@gmail.com](mailto:revuedamaninao@gmail.com)

## LIGNE EDITORIALE DE LA REVUE DAMA NINAO

**Dama Ninao** est une revue scientifique internationale. Dans cette perspective, les textes que nous acceptons en français ou anglais sont sélectionnés par le comité scientifique et de lecture en raison de leur originalité, des intérêts qu'ils présentent aux plans africain et international et de leur rigueur scientifique. Les articles que notre revue publie doivent respecter les normes éditoriales suivantes :

### La taille des articles

Volume : 10 à 15 pages ; interligne 1.5, police 12 pour le corps du texte et les courtes citations; police 11 pour les longues citations, Times New Roman, les références des citations doivent être incorporées dans le texte. Exemple : Guy Rocher (1968, p. 29), pas de référence en foot-notes à l'exception de quelques commentaires.

### Ordre logique du texte

- Un **TITRE** en caractère d'imprimerie et en gras. Le titre ne doit pas être trop long ;
- Un **Résumé (Abstract)** de 8 lignes en français et anglais, en interligne simple, suivi de 6 Mots clés (Key-words)
  
- Une **Introduction** : elle doit avoir une problématique, une méthode et une structure.
- Un **Développement** : les articulations du développement du texte doivent-être titrées comme suit :
  - 1-Pour le **Titre** de la première section
    - 1-1-Pour le **Titre** de la première sous-section
    - 1-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section
  - 2- Pour le **Titre** de la deuxième section
    - 2-1-Pour le **Titre** de la première sous-section
    - 2-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section
  - 3- Pour le **Titre** de la troisième section (si l'auteur de l'article le souhaite)
- Une **Conclusion** : elle doit être courte, précise et concise en mettant en relief l'authenticité des résultats de la recherche.
- **Bibliographie** (Mentionner uniquement les auteurs cités)

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit :  
NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication,  
Zone Editeur.

Exemples:

- AMIN Samir (1996), *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.
- BERGER Gaston (1967), *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.
- DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogène*, 202, p. 145-151. (Pour les articles).

## SOMMAIRE

<b>SIMILITUDE ET DISSIMILITUDE DE LA MUSICALITE DES POEMES DE CHARLES NOKAN ET DE ZADI ZAOUROU -----</b>	<b>6</b>
Philomène Adjoua KOUADIO, Université Peleforo Gon Coulibaly de Korhogo (Côte d'Ivoire)	
<b>CEUX QUI SORTENT DANS LA NUIT DE MUTT-LON : DU MYTHE DE LA SORCELLERIE A UNE ECRITURE DU SACRE -----</b>	<b>26</b>
Amatsia K. MONBLE, Université de Lomé (TOGO)	
<b>LA PONCTUATION COMME FRONTIERES DE LA LITTERATURE ET DES ARTS -----</b>	<b>46</b>
Dr THIEMELE Aimé, Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan Cocody, (Côte d'Ivoire)	
<b>IMPACTS DE LA POSTPOSITION DU SUJET DANS LA COMMUNICATION DISCURSIVE DE <i>LES SOLEILS DES INDÉPENDANCES</i> D'AHMADOU KOUROUMA-----</b>	<b>59</b>
Kei Joachim, Université Alassane Ouattara(Côte d'Ivoire)	
<b>MARRIAGE AND WIDOWHOOD AS A DOUBLE YOKE TO AFRICAN WOMEN: AN APPROACH TO NESHANI ANDREAS' <i>THE PURPLE VIOLET OF OSHAANTU</i>-----</b>	<b>78</b>
Panaewazibiou DADJA-TIOU/Université de Kara (Togo)	
Monfaye KOFFI/Université de Kara (Togo)	
Ablavi Mandirann AMEGNONKA/Université de Kara (Togo)	
<b>UNCERTAINTY IN A MODERNIST WORLD: AN ANALYSIS OF SAMUEL BECKETT'S WAITING FOR GODOT -----</b>	<b>97</b>
Mabandine DJAGRI TEMOUKALE, University of Kara (Togo)	
<b>ASPECTS DESCRIPTIFS ET ARGUMENTATIFS DE L'ENONCIATION CHEZ le romancier FLORENT COUAO-ZOTTI -----</b>	<b>112</b>
Léopold KOTOR, Raphaël YEBOU, Université d'Abomey-Calavi (BENIN)	
Raphaël YEBOU, Université d'Abomey-Calavi (BENIN)	
<b>RITUALISATION DES ELECTIONS AU TOGO, QUELS EFFETS SUR L'ANCRAGE DEMOCRATIQUE ?-----</b>	<b>133</b>
Komlavi A. LOLONYO, Université de Lomé (TOGO)	

<b>COMMENT RELEVER LES DÉFIS DE LA RECHERCHE DANS LES UNIVERSITÉS AFRICAINES DE L'ESPACE CAMES ? CAS DE L'UNIVERSITÉ MARIEN NGOUABI EN RÉPUBLIQUE DU CONGO----</b>	<b>156</b>
Michel Émile MANKESSI, Université Marien NGOUABI (Congo)	
<b>LA FEMME CONGOLAISE ET LE CHEMIN DE FER CONGO-OCEAN (1921-1991). -----</b>	<b>176</b>
Martin Pariss VOUNOU, Université Marien Ngouabi (Congo)	
<b>LA FIN DE L'ÉTAT ET LE BONHEUR DU CITOYEN CHEZ PLATON ET CHEZ SPINOZA -----</b>	<b>193</b>
YÉO Caleb Siéna, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)	
<b>MONDIALISATION ET "LIQUIDITÉ" DU MONDE : BAUMAN, LA SONNETTE D'ALARME DES TEMPS MODERNES -----</b>	<b>204</b>
DOSSO Faloukou, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)	
<b>LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EN MATIERE DE RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES PAR L'AGENCE NATIONALE DU VOLONTARIAT AU TOGO (ANVT). -----</b>	<b>223</b>
AGO Afèïgnim Essodisso, Université de Lomé (Togo)	
<b>LE FAILLIBILISME POPPERIEN ET LA CRITIQUE DE L'INDUCTION -----</b>	<b>241</b>
Giscard Kevin Dessinga, Université Marien Ngouabi (Congo)	
<b>LES ORIGINES DE LA PREMIERE REBELLION AU TCHAD : 1963 A 1966 -----</b>	<b>254</b>
NOURENE Souleymane Nourène, Ecole Normale Supérieure de Ndjamena (Tchad)	
MAHAMAT Almahadi Ahmat, Université Adam Barka d'Abéché (Tchad)	
<b>ENVIRONNEMENT CULTUREL ET PARTICIPATION DES ENFANTS DANS LES PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT PILOTES PAR LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE (OSC)-----</b>	<b>272</b>
Essoh ALI, IRES-RDEC, Lomé (Togo).	
Gbati NAPO, Université de Lomé (Togo)	
<b>ANTHROPOTECHNIE ET MUTATIONS DES PRATIQUES MEDICALES -----</b>	<b>292</b>
KOUVON et Lafiakoi TANKRI, Université de Lomé (Togo)	

- IMPACT DE L'IMPLICATION DES PARENTS SUR LA RÉUSSITE  
SCOLAIRE DES ÉLÈVES AU PRIMAIRE A BRAZZAVILLE----- 312**  
**Chris Poppel LOUYINDOULA BANGANA YIYA, Université Marien Ngouabi  
(Congo)**
- LES ALLIANCES À PLAISANTERIE : UNE THEATRALITE  
THERAPEUTIQUE ----- 336**  
**Dr MABA Tagbo Victor, Institut National Supérieur des Arts et de  
l'Action Culturelle, (Côte d'Ivoire)**



**LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EN MATIERE DE  
RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES PAR  
L'AGENCE NATIONALE DU VOLONTARIAT AU TOGO (ANVT).**

**AGO Afèignim Essodisso,  
Doctorant en sociologie politique, Université de Lomé,  
BP S/C 3194 Lomé-Togo, [essoleader1yes@gmail.com](mailto:essoleader1yes@gmail.com)**

**Résumé :** Cet article a eu le mérite de démontrer que malgré les manquements sur lesquels reviennent souvent les critiques, l'ANVT performe face au défi du renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo. Mais cette institution doit s'apprêter à s'adapter à la conjoncture future. Ces résultats sont obtenus grâce à la méthodologie combinant l'analyse documentaire, la recherche quantitative grâce à un questionnaire structuré et celle qualitative à travers des entretiens individuels appuyée d'une observation participante. Au vu de la globalité et la complexité du phénomène du chômage (C. Erhel, 2002), les manquements persistants seront pris en compte par d'autres recherches.

**Mots-clés :** diplômé, suivi-accompagnement, employabilité, jeune, volontaire, conjoncture.

**Abstract :** This article had the merit of demonstrating that despite the shortcomings that critics often return to, the ANVT is performing well in the face of the challenge of strengthening the employability of young people in Togo. But this institution must be prepared to adapt to the future situation. These results are obtained through the methodology combining literature review, quantitative research through a structured questionnaire and qualitative research through individual interviews supported by a participant observation. In view of the globality and complexity of the phenomenon of unemployment (C. Erhel, 2002), persistent shortcomings will be taken into account by other research.

**Keywords:** graduate, follow-up-accompaniment, employability, young, volunteer, economic situation

## Introduction

Si jusqu'au milieu des années 1980 la situation de l'emploi dans l'espace UEMOA n'a pas été particulièrement critique, elle a commencé à se dégrader à partir de cette période suite à la crise de la dette extérieure et à l'adoption de programmes de stabilisation, communément connus sous l'appellation de programmes d'Ajustement Structurel (PAS). Il est aussi établi que le problème récurrent de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés ces trois dernières décennies est aussi lié à leur niveau d'employabilité. A la sortie de l'école, des établissements de formation ou de l'université, les diplômés ne disposent pas de toutes les compétences et aptitudes professionnelles pour accéder au marché du travail, devenu très sélectif et de plus en plus exigeant. Au Togo, avant 2011, année à partir de laquelle les différentes structures d'emploi et d'employabilité ont réellement commencé à prendre corps, le chômage des jeunes était très criard. D. Démazière (2006, p.3), disait « *le chômage semble omniprésent et envahissant : il fait l'objet de productions statistiques régulièrement commentées dans les médias, il occupe les premiers rangs parmi les préoccupations de la population, il est devenu une nouvelle question sociale, toujours plus menaçante parce que résistante et persistante* ».

Les causes de ce chômage sont souvent l'inadéquation entre emplois et formations et le manque d'expériences souhaitées chez les demandeurs d'emploi, en particulier chez les jeunes diplômés et primo-demandeurs d'emploi. De même, note-t-on une insuffisance de la création d'emplois décents. « *La création d'emplois décents en nombre suffisant n'a pas été au rendez-vous dans la plupart des pays d'Afrique Subsaharienne en dépit des taux encourageants de croissance économique observés* » (OIT, 2012). Par conséquent, s'il est nécessaire de revoir les curricula de formation pour répondre à la question d'adéquation emploi-formation, il est d'autant plus urgent de trouver des moyens de facilitation d'insertion de ceux qui sont déjà diplômés et de ceux et celles qui ne pourront plus bénéficier de la révision de ces curricula. Dans ce sens, les efforts du gouvernement se traduisent par l'accroissement

des initiatives ciblées d'employabilité et de soutien pour le développement de la culture entrepreneuriale et à la création des petites et moyennes entreprises (PME) par les jeunes. Parmi les initiatives d'insertion des jeunes trouvées au Togo, figure en bonne place le renforcement de l'employabilité des jeunes diplômés à travers le dispositif de volontariat. Géré au début sous la forme de programme de promotion du volontariat national (PROVONAT), il est transformé depuis juillet 2014 en Agence Nationale du Volontariat au Togo (ANVT). Ceci, au vu des résultats obtenus et l'accroissement sans cesse de l'engouement des bénéficiaires. Dès lors, le volontariat national offre l'opportunité aux jeunes diplômés, primo-demandeurs d'emploi de participer au développement de leur pays, en passant par le renforcement de leurs valeurs civiques, citoyennes et leurs capacités techniques et professionnelles qui leur permettent de répondre aux exigences d'expériences professionnelles souvent demandées par les recruteurs. Il permet également aux structures qui œuvrent pour l'intérêt général notamment les organisations de la société civile, les administrations publiques, les collectivités locales et le secteur privé à caractère d'insertion professionnelle, de disposer d'un cadre pour se doter des ressources humaines engagées et motivées dont elles ont besoin pour contribuer efficacement à l'amélioration du bien-être des populations à la base.

Le fonctionnement du dispositif du volontariat national peut être résumé en trois volets : la mobilisation des candidats au volontariat et des structures d'accueil, le recrutement, la formation et l'affectation des volontaires sélectionnés et le suivi - accompagnement et évaluation des missions volontaires. L'un des trois principaux effets attendus de la mise en œuvre du volontariat national au Togo est l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés à travers des gains de capacités, de compétences et de professionnalisme pour une facilité d'accès à des emplois mieux rémunérés, du renforcement du capital social via le développement d'une confiance en soi. Ainsi, dans la logique de sa mission, le programme de volontariat national au Togo a mobilisé 47 260 volontaires de 2011 à décembre 2021, pour toutes les formes

de volontariats dont 18 263 volontaires nationaux de compétences. Parmi ces derniers, 40 % a trouvé de nouvelles opportunités d'emploi stable grâce au volontariat national (volontariat en chiffres, décembre 2021). Ces jeunes arrivent donc à faire face aux difficultés d'insertion sur le marché du travail liées souvent à l'expérience professionnelle et à l'inadéquation entre la formation et l'emploi, grâce aux expériences acquises sur les terrains. Cependant, P. Mitayiko (2021, p. 9), estime que « *plusieurs obstacles s'opposent à l'insertion de cette cible disposant pourtant de capacités requises pour intégrer de manière satisfaisante le marché du travail* ». Les fondements d'une telle situation sont dus à son avis à la faible influence de l'employabilité face aux défis du marché du travail et à la faible performance du dispositif d'appui-accompagnement sur le plan socioprofessionnel. Dans cette logique critique, la baisse du taux de chômage de 6,5 % en 2011 à 3,4 % en 2015 contraste avec les statistiques liées au sous-emploi. Car le taux de sous-emploi a progressé de 22,8 % en 2011 à 25,8 % en 2015. G. Napo (2020, 188-189) apporte des précisions sur cet état de fait : « *L'analyse de ces données montre qu'en réalité au Togo depuis la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, le Volontariat national, le programme AIDE, la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes à travers FAIEJ, etc., la réussite de ces politiques se trouve simplement dans le déplacement des chômeurs vers le sous-emploi. En effet, lorsque ces taux sont placés côte à côte, on remarque qu'en 2011, le taux de chômage était de 6,5% et celui de sous-emploi était de 22,8%. En 2015 le taux de chômage était de 3,4% et celui de sous-emploi était de 25,8%. En calculant les écarts entre les résultats de 2011 et 2015, on remarque que le taux de chômage a reculé de 3,1 points alors que le taux de sous-emplois a évolué de 3 points* ».

En outre, A. Afèïgnim E., (2016) relevait que l'ANVT regorge à la fois des forces et des faiblesses en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo. Concernant les faiblesses relevées, l'on peut citer l'insuffisance du suivi-accompagnement des volontaires, le manque d'ateliers de renforcement de capacités ou le renforcement tardif des capacités, le manque de rigueur envers les structures d'accueil et l'inexistence d'un dispositif de gestion du post-volontariat (A. Afèïgnim

E., 2016). Fort de ces critiques, l'on voudrait à travers cet article répondre à la question, les critiques soulevées ci-dessus suffisent-elles pour remettre en cause l'efficacité de l'ANVT en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes diplômés au Togo ? L'objectif poursuivi est de démontrer que malgré les manquements sur lesquels reviennent souvent les critiques, le dispositif du volontariat national regorge d'éléments appréciables face au défi d'employabilité des jeunes au Togo. Pour ressortir les efforts de l'ANVT dans ce domaine, l'analyse s'est appuyée sur la perception des forces de réussite du dispositif du volontariat par les regards des bénéficiaires et l'analyse de la conjoncture nationale. Cette posture scientifique fait le pari de disséquer les indicateurs de performance de cette agence nationale en matière d'employabilité des jeunes. Connaître ce qui marche évite de tomber dans des erreurs opérationnelles. C'est une technique qui assure la capitalisation des acquis et conduit à une reprogrammation postérieure judicieuse. A travers une méthodologie combinant la recherche qualitative en complément de celle quantitative que nous avons utilisé, et sous la lumière de théories de conjoncture du politique de P. Caillot et B. Denni, 2004 et de l'agentivité (A. Bandura, 2015), la recherche est structurée en trois points fondamentaux à savoir, (i) le cadre théorique et l'approche méthodologique, (ii) l'analyse des indicateurs de performance de l'ANVT en matière d'employabilité des jeunes au Togo. Ce second point s'organise autour des indicateurs de réussite selon les regards des bénéficiaires et de l'analyse de la conjoncture nationale. Le troisième et dernier point est réservé à la discussion.

## **1. Cadre théorique de référence et approche méthodologique**

### **1.1 Cadre théorique de référence**

Les théories retenues dans le cadre de l'analyse de la performance de l'ANVT en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo sont la théorie de l'agentivité de A. Bandura (2015) et celle de l'approche conjoncturelle du politique de P. Caillot et B. Denni, (2004).

La théorie de l'agentivité est une analyse sociocognitive issue du béhaviorisme et du cognitivisme. Avec A. Bandura (2015), l'agentivité explique le sentiment d'efficacité personnelle qui désigne la croyance des individus quant à leurs capacités à réaliser des performances particulières. L'agentivité considère les individus comme des agents actifs de leur propre vie, exerçant un contrôle et une régulation de leurs actes. Ils ont la capacité d'anticiper et d'ajuster leurs actes. Leur sentiment d'efficacité ou d'appréhender une situation efficace pour eux résulte de trois facteurs en interaction à savoir leur comportement, l'environnement et leur personnalité. On parle alors de la causalité triadique réciproque. Pour l'auteur, les quatre sources de l'efficacité sont *l'expérience active de maîtrise* (fondée sur la maîtrise des tâches effectuées), *l'expérience vicariante ou l'expérience indirecte* (le fait de voir les pairs réussir ou être efficaces accroît sa croyance en la réussite ou sa propre efficacité), *la persuasion verbale* et *les états physiologiques et émotionnels* (A. Bandura, 2015). De même, si les bénéficiaires de l'ANVT confirment l'efficacité de l'agence nationale en matière de renforcement de leur employabilité, c'est parce qu'elle leur offre un cadre objectif qui leur assure l'expérience active de maîtrise et l'expérience vicariante et leur procure une confiance (état émotionnel) par rapport à l'emploi présent ou futur.

La théorie conjoncturelle ou de l'offre et conjoncture est un schéma d'analyse en économie puis en politique (science électorale). Ainsi, l'évolution du prix dépend de l'offre et de la demande ; de même que le comportement de l'électorat est fonction de l'offre et de la conjoncture politique. Par conjoncture, P. Braud (2014) désigne les circonstances qui façonnent un équilibre momentané des rapports de forces observables sur la scène publique (P. Braud, 2014, p.618). Par ricochet, les rapports de forces sur la scène publique de l'emploi au Togo lors de l'opérationnalisation du dispositif du volontariat étaient très déséquilibrés. Le Togo avait plusieurs jeunes diplômés sans emploi et sans aucune expérience d'un côté et de l'autre des emplois existants, certes rares, mais demandant de plus en plus d'expériences professionnelles. Cette conjoncture de fort déséquilibre a joué en faveur de

l'efficacité de l'ANVT. Elle est performante en matière d'employabilité parce qu'elle est la structure qui répond aux besoins de premières expériences professionnelles.

L'offre a aussi influé positivement la perception de la performance de l'ANVT en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes. Le dispositif offre les premières expériences et accompagne financièrement les bénéficiaires. C'est une structure publique qui cadre aussi avec la pratique internationale actuelle en la matière. Ce qui rassure les structures d'accueil et crédibilise la mission des bénéficiaires. Dès lors, l'offre, la conjoncture et l'agentivité poussent les bénéficiaires à reconnaître dans le dispositif les forces centrifuges de renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo. Autrement dit, en paraphrasant la formule de J. B. Say (1803, P.37), l'offre de l'ANVT a régulé voire réduit la demande des jeunes togolais en matière d'employabilité.

## **1.2. Approche Méthodologique de la recherche**

Dans le cadre de la présente recherche, nous avons opté pour une méthodologie qui combine l'analyse documentaire, la recherche quantitative et celle qualitative. L'approche qualitative a consisté à l'analyse de la documentation existante sur la thématique et des entretiens semi-directifs réalisés auprès de 12 personnes (07 anciens volontaires ayant trouvé des emplois stables grâce au volontariat, 05 personnes ressources constituées de responsables de l'ANVT et de responsables des structures d'accueil). L'observation participante est faite à travers notre participation active au fonctionnement du dispositif de volontariat en tant qu'acteur impliqué dans la gestion des volontaires et ayant soi-même passé par le dispositif. La recherche quantitative quant à elle a concerné un échantillon de 32 volontaires en mission qui constitue les 2/100 d'une population de 1 578 volontaires de compétences (le volontariat en chiffres, Décembre 2021). Car, il s'avère difficile d'interroger tous les individus de la population concernée par l'étude (Ghiglione et Matalon (1982 :29)). Etant donné que les missions et les réalités diffèrent selon la

nature des structures d'accueil, l'échantillon enquêté a été réparti par type de structure d'accueil comme suit : 5 volontaires nationaux (VN) dans l'administration publique qui représente 21 % des VN, 4 dans les structures parapubliques qui renferment les 17 % des VN en mission ; 21 VN dans la société civile ayant les 56% ; des 1% des VN dans les ONG et Organismes Internationaux, 1 VN y est enquêté et des 4% des VN des Collectivités Territoriales, 1 VN y est également enquêté. Il faut préciser que la sélection des enquêtés a été faite de façon aléatoire pour les deux types de recherches utilisées. Un questionnaire structuré a été utilisé pour la recherche quantitative et un guide d'entretien semi-directif a été utilisé pour les entretiens individuels ; la grille d'observation a été également mise à contribution dans la collecte d'information. L'analyse et le traitement des données ont été réalisés manuellement pour les données qualitatives dont les résultats sont présentés sous forme de verbatim et à travers les logiciels SPSS et Excel pour les données quantitatives conduisant à la présentation des tableaux et graphiques.

## **2. Résultats de la recherche**

Grâce aux différentes méthodes de collecte et d'analyse des données que nous avons utilisées dans cette recherche et sur la base des hypothèses selon lesquelles malgré les faiblesses relevées par des études antérieures, l'ANVT regorge des forces en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes et que sa performance dans ce domaine a un lien avec la conjoncture du monde de travail au Togo, nous sommes parvenus à des résultats qui sont exposés ci-dessous. Ces derniers sont présentés en deux grands points à savoir les forces centrifuges de renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo selon les regards des bénéficiaires et l'analyse de la conjoncture comme force de réussite.

### **2.1. Les forces centrifuges de renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo selon les regards des bénéficiaires**

L'Agence Nationale du Volontariat au Togo (ANVT) a dans le sens de sa mission de renforcement de capacités des volontaires mis en place un dispositif de

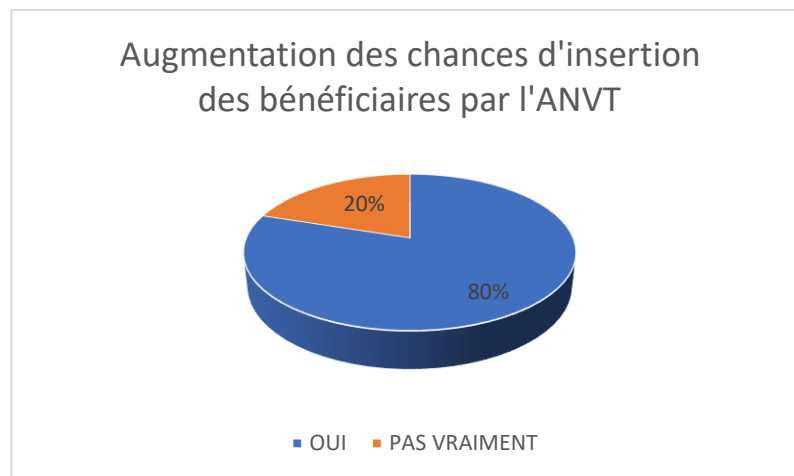


suivi-accompagnement de la mission et des volontaires du début jusqu'à la fin de leur mission de terrain. Ainsi, tous les volontaires nationaux en mission font l'objet d'un suivi au moins dans chaque trimestre et d'un accompagnement personnalisé régulier, afin de s'assurer du bon déroulement de leur mission. Le suivi peut s'entendre comme la collecte et l'analyse systématiques des informations auprès des volontaires et des structures d'accueil au fur et à mesure de la réalisation de la mission de volontariat ; le but étant de s'assurer du bon déroulement de la mission, et d'en améliorer la rentabilité et l'efficacité. C'est une activité dynamique qui aide le bénéficiaire à réussir sa mission et à renforcer sa capacité. Ainsi, selon les résultats d'une recherche menée par A. Afègnim E. en 2016, le dispositif du volontariat au Togo offre les premières expériences professionnelles, de nouvelles relations et permet d'être plus compétitif sur le marché de l'emploi. *« J'ai choisi le volontariat parce que je veux acquérir l'expérience professionnelle et me chercher mieux ailleurs. On ne fait pas carrière dans le volontariat c'est un passage pour avoir l'expérience et la compétence. La mission volontaire nous permet de tisser de nouvelles relations et d'acquérir de nouvelles aptitudes qui pourront certes faciliter notre insertion. Le volontariat nous donne une opportunité de faire nos premiers pas dans le monde du travail, d'acquérir des expériences pour pouvoir être compétitif sur le marché de l'emploi »*. Cette déclaration faite par un volontaire reprise par A. Afègnim E., (2016, p 79), montre à suffisance qu'il a compris que l'objectif du volontariat est de fournir aux volontaires l'expérience et la compétence nécessaires pour faire carrière et non pour faire carrière dans le volontariat. Mais quels regards ont-ils après leur passage dans le dispositif par rapport à cet objectif ?

En vue de ressortir les forces de l'ANVT selon les regards, perceptions ou appréciations des volontaires grâce à leur vécu, différentes questions fermées leur ont été posées. Par conséquent, selon les résultats de la présente recherche, 70% des bénéficiaires affirment que le volontariat a accru leurs capacités et compétences techniques. Les enquêtés ont perçu positivement le suivi-accompagnement instauré par l'ANVT. Ces résultats sont confirmés par la déclaration suivante d'une volontaire enquêtée âgée de 30 ans : *« La contribution du suivi-accompagnement et évaluation des*

*volontaires par rapport à leur renforcement de capacités et compétences techniques et leur insertion professionnelle est très primordiale durant toute la mission du VN, puisque le chargé de suivi–accompagnement est un facilitateur qui aide le VN et plaide aussi souvent auprès des structures d'accueil par rapport à ces 02 aspects. Également il joue le rôle de conseiller face à certaines difficultés par rapport à la mission ».*

**Graphique 1 : Répartition des bénéficiaires selon l'augmentation de leur chance d'insertion professionnelle par l'ANVT.**

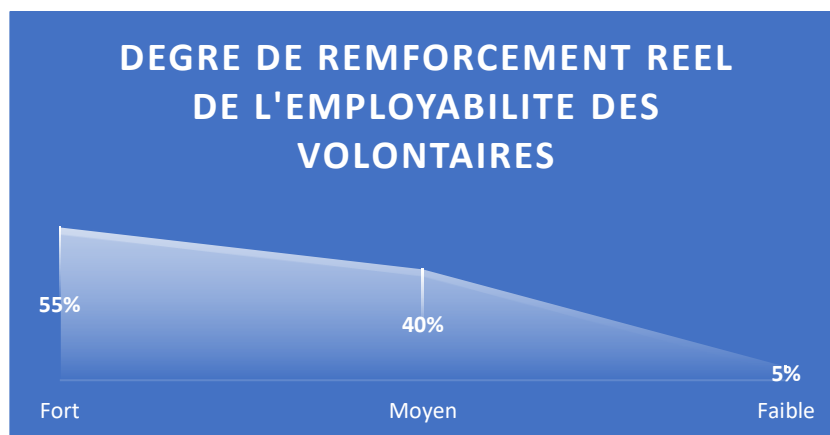


Source : Enquête de terrain, A. E. Ago, 2022

En effet, à la question de savoir si le volontariat a augmenté ou non leurs chances d'insertion professionnelle, 80% des enquêtés répondent par l'affirmative que l'ANVT aurait augmenté leur chance d'insertion professionnelle contre 20% qui estiment que le volontariat n'a vraiment pas participé au renforcement de leur chance d'insertion professionnelle. Cette perception des enquêtés révèle que malgré certaines faiblesses encore persistantes, la majorité des volontaires pensent que la structure augmente les chances d'insertion professionnelle des jeunes. C'est ce qu'a confirmé encore un homme enquêté âgé de 36 ans en fin de mission au cours de l'entretien individuel : « *J'estime que le volontariat a augmenté mes chances d'employabilité par ce que j'ai acquis de l'expérience et je deviens compétitif sur le marché de*

*l'emploi* ». Et à un autre âgé de 44 ans, contractuel du parapublic d'ajouter : « *je suis ce que je suis aujourd'hui grâce au volontariat qui m'a donné la chance de me renforcer les capacités et de me faire découvrir sur le marché de l'emploi. Sans le volontariat, moi fils de paysan, par quel moyen aurais-je accès à ce poste de responsabilité que j'occupe actuellement ?* ». En effet, ils sont nombreux à accéder aux différents postes, les uns dans le système des Nations-Unies, les autres dans les structures publiques et parapubliques, d'autres encore dans le secteur privé, soit recrutés ou installés à leur propre compte grâce à leur passage par le volontariat. Aussi, le graphique suivant revient-il sur le renforcement réel de l'employabilité des jeunes au Togo par le volontariat.

**Graphique n°2 : Degré de renforcement réel de l'employabilité des volontaires au Togo.**



Source : Enquête de terrain, A. E. Ago, 2022

A travers ce graphique, les volontaires enquêtés confirment à 95 % le renforcement réel de leur employabilité par l'ANVT avec un taux de 55% des enquêtés qui jugent très fort le degré de renforcement de leur employabilité par le volontariat.

La performance de l'ANVT en matière d'employabilité des jeunes bénéficiaires vient aussi de son effort continu d'amélioration de la qualité des missions. En effet,

avec l'introduction de la participation financière des structures d'accueil à la gestion des volontaires à travers le cofinancement à partir de 2016, les missions des volontaires sont de plus en plus pertinentes. Les demandes répondent désormais aux besoins réels des structures. La majorité des volontaires arrivent effectivement à s'exercer et à apprendre des réalités du monde du travail. L'ANVT offre de ce fait l'opportunité à tous les jeunes sans distinction aucune de se faire une première expérience sur le marché de l'emploi et de sortir de l'ombre pour se faire voir par les recruteurs en vue de leur emploi. C'est pourquoi un jeune homme de 28 ans en mission dans un centre de santé estime que « *le volontariat devrait être un passage obligatoire pour tout jeune diplômé* ».

Cette performance de l'ANVT constatée par ses bénéficiaires n'est-elle pas aussi nourrie par la conjoncture sur le marché de l'emploi togolais ?

## **2.2. Analyses de la conjoncture comme force de réussite**

Le mécanisme du volontariat est opérationnalisé au Togo à partir de 2010. A cette époque, les dispositifs objectifs de stage professionnel étaient pratiquement inexistantes ou peu structurés. Les stages étaient bénévoles mais difficile d'accès. Le besoin était important et la demande considérable. Par contre, le volontariat qui venait de naître, donnait les mêmes chances à tout jeune togolais désireux de s'engager. Aussi, l'allocation de subsistance prévue aux volontaires à la fin de chaque mois concurrençait le salaire d'un fonctionnaire moyen. En plus, malgré la rareté d'emplois, lorsqu'il y a un appel à candidature, il est souvent demandé deux à cinq années d'expériences. Et pourtant, il n'y a pas d'écoles d'expériences. Au même moment, les structures œuvrant dans l'intérêt général de la population manquaient cruellement de moyens financiers pour recruter les ressources humaines qualifiées recherchées, ressources qu'elles pouvaient disposer gratuitement pour l'atteinte de leurs objectifs à travers le programme de volontariat. Dès lors, la déclaration suivante d'une ancienne volontaire âgée de 40 ans recrutée dans l'administration de l'Assemblée Nationale Togolaise en dit long : « *J'ai fait ma maîtrise sur table en 2006* ».

*et depuis lors, toutes mes recherches de stages même bénévoles sont restées sans issue jusqu'à ce que je ne saisisse ma chance avec le programme de volontariat en 2013 qui m'a affecté à l'Assemblée Nationale. Là, le début n'a pas été du tout facile. Mais avec les conseils et accompagnement du suivi-accompagnement j'ai passé une bonne mission et je suis actuellement fonctionnaire de cette noble institution. Je suis infiniment reconnaissante aux initiateurs de ce programme sans lequel je ne sais à quel sort je serais vouée ». Ainsi, le cadre propice à l'acquisition d'expérience qui puisse exister se trouve être le volontariat national ouvert au début aux jeunes togolais diplômés et primo-demandeurs d'emploi âgés entre 18 et 35 ans. C'est pourquoi, après une analyse rétrospective, plusieurs bénéficiaires pensent que cette situation explique la performance qu'on attribue à l'ANVT en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo. Selon un responsable d'une structure d'accueil, « l'ANVT était née dans un océan de besoins. Chaque infime besoin satisfait était considéré comme une réussite. D'où le grand engouement des jeunes pour ce mécanisme même jusqu'à ce jour ». Cette déclaration illustre à suffisance que pour les bénéficiaires, l'offre et la conjoncture constituent l'un des facteurs déterminants de la réussite de l'ANVT en matière de renforcement d'employabilité. Elle était la solution rare et adéquate. En paraphrasant J. M. Keynes (1969), on peut affirmer que la conjoncture faisait de la politique nationale d'employabilité des jeunes un élément de relance qui stimule l'espoir à l'emploi.*

### **3. Discussion**

Le présent article s'est donné pour objectif d'analyser les indicateurs de performance de l'ANVT en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo. Ainsi, sans dénier l'existence des faiblesses sur lesquelles l'ANVT est appelée à travailler, celles-ci ne remettent pas en cause la performance de l'institution en étude dans le domaine. Cette approche a permis d'obtenir des résultats qui révèlent que l'ANVT est une structure qui a le mérite d'offrir les premières expériences professionnelles aux jeunes diplômés au Togo. Cette opportunité leur permet de se

renforcer les capacités techniques et professionnelles selon les bénéficiaires eux-mêmes (graphique 2). Ces expériences acquises à travers les missions volontaires facilitent l'accès aux emplois disponibles conditionnés par le critère d'expériences professionnelles (graphique 1). Dans ce sens, l'ANVT a bien fait de mettre à la disposition de chaque volontaire un chargé de suivi. Ce dernier veille à un bon usage de la main d'œuvre mise à la disposition des structures d'accueil et sert d'intermédiaire entre le volontaire et la dernière dans la résolution des problèmes. Cependant, l'ANVT est appelée à travailler davantage sur la régularité et la qualité de son suivi-accompagnement pour améliorer sa performance. Certes l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) à travers son programme AIDE, donne aussi les premières expériences aux jeunes à travers leur mise en stage. Mais, d'abord elle ne déploie pas assez de jeunes comme l'ANVT. Ensuite, ses stages ont une durée maximale d'un an. Enfin, au départ elle n'assurait pas le suivi des stagiaires et aujourd'hui que ce suivi se fait par les conseillers en emploi, il n'est pas assez huilé comme celui de l'ANVT qui dispose des agents de suivi dans toutes les préfectures. Les résultats présentés ci-dessus se moulent bien dans notre première théorie qui est celle de « l'agentivité » de A. Bandura (2015). En effet, si les bénéficiaires de l'ANVT confirment son efficacité en matière de renforcement de leur employabilité, c'est parce qu'elle leur offre un cadre objectif qui leur assure l'expérience active de maîtrise, fondée sur la maîtrise des tâches effectuées dans leur mission de volontariat et l'expérience vicariante, le fait de voir leurs pairs devanciers réussir ou être efficaces qui accroît la croyance des nouveaux volontaires en leur réussite ou leur propre efficacité. Ce qui leur procure la confiance par rapport à l'emploi présent ou futur. Si malgré le renforcement de capacités des volontaires, certains parmi eux éprouvent encore des difficultés d'insertion, cela entraîne un autre débat puisque l'ANVT n'a pas pour rôle l'emploi des jeunes. Aussi, cela s'explique très souvent par la complexité et la globalité de la lutte contre le chômage (C. Erhel, 2002).

Par ailleurs, notre seconde théorie de référence qui est « la théorie conjoncturelle ou de l'offre et conjoncture » de P. Caillot et B. Denni (2004) s'illustre dans les lignes suivantes. Les rapports de forces sur la scène publique de l'emploi au Togo lors de l'opérationnalisation du dispositif du volontariat étaient très déséquilibrés. Le Togo avait plusieurs jeunes diplômés sans emploi et sans aucune expérience d'un côté et de l'autre des emplois existants, certes rares mais demandant de plus en plus d'expériences professionnelles. Au même moment les stages bien que bénévoles se faisaient rares. Cette conjoncture de fort déséquilibre a joué en faveur de l'efficacité de l'ANVT. « *L'ANVT était née dans un océan de besoins. Chaque infime besoin satisfait était considéré comme une réussite. D'où le grand engouement des jeunes pour ce mécanisme même jusqu'à ce jour* » a affirmé un responsable d'une structure d'accueil lors des entretiens. L'ANVT est non seulement, le dispositif le plus impartiale qui offre les premières expériences, mais aussi qui accompagne financièrement les bénéficiaires. « *Certes j'ai eu la chance de faire quelques mois de stage après ma formation ; mais non seulement il était totalement bénévole, mais aussi il ne s'est résumé qu'aux photocopies et courses en ville parfois. Pour un Anthropologue que je suis, c'était dévalorisant. Avec l'ANVT, j'ai eu à faire trois années d'expériences dans mon domaine et de surcroît je percevais une motivation financière mensuelle qui m'a permis de me prendre sobrement en charge. C'est une très bonne initiative.* » s'est confié un volontaire Anthropologue en fin de mission lors de nos entretiens individuels. Par conséquent, L'Agence Nationale du Volontariat au Togo permet réellement aux jeunes de renforcer leur employabilité avec une durée de mission allant d'une à cinq années cumulées au début et à ce jour, d'une année à deux ans décidés sur la base des leçons apprises des deux premières vagues de volontaires.

C'est une structure publique qui cadre aussi avec la pratique internationale actuelle en la matière. Ce qui rassure les structures d'accueil et crédibilise la mission des bénéficiaires. Aussi, elle est la seule qui, dès le début a compris l'importance de la mise en place d'un dispositif de suivi-accompagnement des jeunes en mission. Dès

lors, l'offre, la conjoncture et l'agentivité poussent les bénéficiaires à reconnaître dans le dispositif les forces centrifuges de renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo. Autrement dit, en paraphrasant la formule de J.B. Say (1803), l'offre de l'ANVT a régulé la demande des jeunes togolais en matière d'employabilité.

## CONCLUSION

L'objectif de la présente recherche est de démontrer que malgré les manquements sur lesquels reviennent souvent les critiques, le dispositif du volontariat national regorge des forces face au défi du renforcement de l'employabilité des jeunes au Togo. Ainsi, on retient des résultats de cette recherche que l'ANVT offre l'opportunité aux jeunes de se renforcer les capacités techniques et professionnelles et une motivation financière pour leur survie. En vue de leur permettre de s'exercer effectivement, un travail est fait par rapport à la qualité des missions sur lesquelles les volontaires sont affectés. De la prise de service à la fin, chaque volontaire bénéficie de l'encadrement rapproché d'un agent de suivi-accompagnement. Cette disposition est prise depuis l'initiative du volontariat au Togo et s'améliore au jour le jour. Le chargé de suivi-accompagnement joue le rôle d'intermédiaire entre le volontaire et la structure en vue d'un bon encadrement du volontaire par celle-ci. Il facilite la gestion des différents problèmes et difficultés rencontrés dans l'exercice de la mission du volontaire. Ce qui permet aux bénéficiaires de l'ANVT de renforcer leur employabilité et de faciliter leur insertion professionnelle. Ces perceptions positives sont d'abord justifiées par la maîtrise des tâches effectuées par les jeunes bénéficiaires à travers leur mission de volontariat et l'expérience vicariante, le fait de voir leurs pairs devanciers s'insérer ou être efficaces qui procure la confiance aux nouveaux volontaires. Ensuite, par la situation conjoncturelle du marché de l'emploi au moment de la naissance de l'ANVT. Ce qui nécessite des réajustements techniques conséquents à même de répondre à la conjoncture future si cette agence veut maintenir sa performance reconnue. Il faut relever dans ce sens que c'est une structure apprenante qui cherche toujours à



s'améliorer. Car jusqu'en 2016, elle ne disposait pas de mécanisme de gestion du post-volontariat (A. Afèïgnim E., 2016). Mais, depuis 2019, cette faiblesse est corrigée par la création et l'opérationnalisation d'un service chargé de la formation des volontaires et de la gestion du post-volontariat qui est censé répondre un tant soit peu aux défis liés. Au vu de la globalité et la complexité du phénomène du chômage (C. Erhel, 2002), d'autres manquements demeurent mais seront pris en compte par d'autres recherches.

### RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. AGO Afèïgnim Essodisso (2016), « *Forces et faiblesses du volontariat national du Togo en matière du renforcement de l'employabilité des jeunes diplômés* », mémoire de master recherche en sociologie politique, Université de Lomé.
2. BANDURA Albert (2015), *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle*, Traduction de Jacques Lecomte, première édition 2004, Paris, DE BOECK SUP.
3. BANDURA Albert (2019), *Auto-efficacité : Comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie*, première édition 2004, troisième Edition, Paris, DE BOECK SUP.
4. BRAUD Philippe (2014), *Sociologie politique*, Paris LGDJ, Lextenso, 11ème édition.
5. CAILLOT Philippe. et DENNI Bernard (2004), « *Les attitudes politiques existent-elles ?* », dans Cautrès Bruno et Mayer Nonna (dir), *Le nouveau désordre électoral. Les leçons du 21 avril 2002*, Paris, Presses de Sciences Po, 413 pages, pp. 23- 45.
6. CHRISTINE Erhel (2002), « *Politiques de l'emploi* », *Encyclopedia Universalis, Corpus*.

7. DEMAZIERE Didier (2006), *Sociologie des chômeurs, Paris : Paris, la Découverte, coll. « Repères ».*
8. (Ghiglione Rodolphe et Matalon Benjamin (1982), *les enquêtes sociologiques : théories et pratique, Armand Colin, collection U.*
9. Jean-Baptiste Say publiée (1803), " *le Traité d'économie politique*", France Archives, *Commémorations Collection 2003.*
10. NAPO Gbati (2020), « *les défis à l'exploitation du dividende démographique pour un développement durable au Togo* » *Dama Ninao, ISSN : 2617-4766, pp. 177-197 ;*
11. PANTOM Mitayiko (2021), « *STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS AU TOGO : Diagnostic du dispositif d'appui à l'employabilité des volontaires nationaux de compétence* », thèse de Doctorat Unique en Sociologie du développement et du changement social, Université de Lomé.