

**Note politique sur l'insertion professionnelle  
des Para-Professionnels Vétérinaires au Togo**

## Resumé

*L'élevage occupe une place importante dans l'économie togolaise et la vie rurale. Malgré sa forte contribution, au PIB, le secteur de l'élevage fait face à un certain nombre de contraintes parmi lesquelles la faible couverture du territoire par les professionnels de santé animale, avec pour conséquence le faible contrôle des maladies et la faible productivité des filières d'élevage.*

*Compte tenu du faible maillage du territoire conformément au rapport PVS de suivi de 2019, les para-professionnels vétérinaires (PPV) jouent un rôle crucial pour l'amélioration de l'accès aux services vétérinaires. A cet effet, les PPV permettent ainsi aux éleveurs d'accéder aux services de qualité et aux consommateurs de bénéficier de produits d'origine animale plus sains. Ces PPV font cependant face à de nombreuses difficultés parmi lesquelles l'insertion socioprofessionnelle, l'absence du cadre réglementaire portant exercice des PPV, l'absence de mécanisme de suivi et d'accompagnement à l'insertion des PPV et l'insuffisance des compétences. Selon les résultats de l'enquête sur l'insertion socioprofessionnelle des PPV au Togo, le taux d'emploi des PPV est estimé à 52%, le secteur public étant le principale employeur (61,5%) et un revenu relativement faible avec seulement 15% ayant un revenu mensuel supérieur à 250 000 FCFA par mois. En matière, d'acquisition de compétences selon le même rapport, les PPV possèdent des lacunes/faiblesses en pratiques.*

*Pour pallier ces difficultés des actions doivent être entreprises notamment l'adoption d'un cadre légal reconnaissant les PPV, la mise en place d'un dispositif national de suivi- coaching à l'insertion des PPV, le renforcement de la formation initiale et continue, le soutien à l'entrepreneuriat des jeunes PPV, le renforcement des partenariats public-privé et intersectoriels, la prise de mesures strictes pour assurer des conditions de travail décentes et inclusives aux PPV.*

### 1. Contexte : Enjeux de l'élevage et de la santé animale au Togo

L'élevage occupe une place importante dans l'économie togolaise avec un cheptel estimé à plus de 483 000 bovins, 6,3 millions de caprins, 2,2 millions d'ovins en 2024, ainsi que des milliers d'autres animaux (équins, porcins, volailles). Malgré cette riche contribution à l'économie nationale, les systèmes d'élevage demeurent majoritairement traditionnels (source note bas de page) et de faible

productivité. Cette situation serait due aux maladies animales mal contrôlées entraînant des pertes économiques pour les éleveurs et qui peuvent menacer la santé publique (zoonoses, insécurité alimentaire). Pour pallier cette situation, le renforcement du maillage du territoire en services vétérinaires de proximité serait un important levier notamment en favorisant l'insertion professionnelle des PPV

### 2. Rôle clé des para-professionnels vétérinaires (PPV)

L'OMSA reconnaît l'importance du rôle que peuvent jouer les PPV pour soutenir les services vétérinaires nationaux, notamment dans la mise en œuvre des stratégies de contrôle des maladies animales. Ainsi, les PPV peuvent être amenés à assumer diverses fonctions liées à la santé et production animale. Ils sont autorisés à participer :

- aux activités de contrôle et prévention des maladies animales comme le traitement des animaux, gestion des stocks de médicaments vétérinaires, l'organisation et la mise en œuvre des campagnes de vaccination et de

déparasitage, aux activités de santé publique vétérinaire telles que le contrôle de la rage ou d'autres zoonoses ou encore la sécurité sanitaire des aliments d'origine animale ;

- aux activités de surveillance épidémiologique, y compris le travail dans des laboratoires vétérinaires, tel que la réalisation de tests de diagnostic.

Agents incontournables du

### 3. Insertion professionnelle des diplômés : constats du diagnostic

Deux (02) établissements publics (INFA de Tové et l'ISMA de l'Université de Kara) mettent sur le marché de l'emploi des PPV. L'enquête nationale d'insertion des diplômés réalisée en 2024 révèle plusieurs faits marquants :

- **Faible taux d'occupation** : En moyenne, un PPV diplômé sur deux est sans emploi après la formation.

- **Disparités selon le genre** : A diplôme égal les femmes PPV sont moins utilisées (36,4 % des PPV femmes contre 58,9 % des hommes).

- **Secteurs d'emploi limités** : Pour les PPV insérés, la fonction publique est le principal employeur (environ 61 % des PPV actifs) . Le secteur privé formel emploie environ 31 % et le privé informel (8%). L'auto-emploi est faible (2,6 %).

- **Modes d'accès à l'emploi informel** : les principaux moyens d'accès aux offres d'emploi sont à 23% concours de recrutement à la fonction publique et les relations personnelles (21%). Les services publics en charge de l'emploi (19%), les établissements de formation et les annonces télévisées, radio et internet (15%) constituent d'autres moyens. Par ailleurs, seuls 15% ont recours à l'auto-emploi faute d'opportunités salariées suffisantes. Les agences en charge de l'emploi ne représentent que 3%.

- **Conditions de travail contrastes** : Les PPV en emploi occupent majoritairement des postes à temps plein (92 %) et dans 84 % des cas avec un contrat formel (CDI ou CDD), gage d'une certaine stabilité. Néanmoins, une part non négligeable ne disposent que d'un accord verbal (16 %). La plupart des PPV insérés ne bénéficient pas des conditions d'un emploi décent notamment : absence de congés payés (27 %), pas d'affiliation à la sécurité sociale pour 1 PPV sur 4 ; la durée hebdomadaire de travail est élevée (48,5 h de travail par semaine en moyenne, soit 8,5 h au-delà du

standard légal). Le salaire mensuel moyen avoisine 140 960FCFA, et seulement 15 % gagnent plus de 250 000 FCFA, reflétant des revenus modestes pour un technicien de ce niveau.

- **Formation initiale perfectible** : Si la formation reçue est jugée globalement adaptée aux besoins du marché, du point de vue des employeurs des lacunes pratiques subsistent (manque de maîtrise de certains gestes techniques). De plus, plus de la moitié des PPV en poste n'ont pas bénéficié de formation continue ou de recyclage après l'embauche, faute de dispositifs structurés de mise à niveau. Ce qui, non seulement, limite l'actualisation de leurs compétences dans un secteur en constante évolution mais aussi ne permet pas l'adaptation/ mise à jour des référentiels de formation.

- **Formation complémentaire** : La moitié des PPV ont entrepris une formation complémentaire pour améliorer leurs compétences. De manière générale, les jeunes diplômés expriment un besoin de formation pratique accrue – notamment en production animale, gestion des maladies et santé publique vétérinaire, ainsi qu'en esprit d'entreprise et gestion – afin d'être mieux armés sur le marché de l'emploi.

- **Mécanismes d'insertion embryonnaires** : Existence au niveau des structures de formation d'un dispositif d'aide à l'insertion non encore peu opérant. Cette situation laisse une grande part de hasard et d'informel dans l'accès au premier emploi.

- **Freins à l'insertion professionnelle** : Les principaux obstacles identifiés sont le manque d'expérience pratique, l'absence d'un dispositif de suivi/coaching, la difficulté d'accès au financement (crédits, équipements) et même au foncier ainsi que des discriminations de genre persistantes.

- **Chômage de longue durée** : Parmi les PPV sans emploi, la durée moyenne de

recherche est d'environ 14 mois (près de 18 mois pour les hommes). Plus de 74 % des jeunes PPV déclarent rencontrer des difficultés pour décrocher un premier poste.

- **Initiatives positives émergentes** : On note néanmoins quelques tendances encourageantes. Les promotions récentes de l'ISMA ont connu un meilleur taux d'insertion grâce à un recrutement spécial via l'ANPE (volontaires ou contrats

temporaires), montrant l'impact bénéfique d'une coordination avec les services publics de l'emploi. Par ailleurs, les PPV commencent à s'organiser en associations professionnelles pour défendre leurs intérêts, et le ministère de tutelle révisé actuellement le cadre réglementaire des auxiliaires d'élevage avec l'appui du projet P3V- un pas vers une meilleure reconnaissance.

#### 4. Contraintes réglementaires et systémiques

Le diagnostic met en lumière des freins structurels majeurs à l'insertion des PPV à savoir :

- **Le vide juridique et reconnaissance officielle absente** : À ce jour, le PPV n'a pas de statut légal clairement défini au Togo. La loi vétérinaire N°98-019 du 23/12/1998, qui encadre l'exercice de la profession vétérinaire, n'évoque pas les PPV ni la possibilité pour les vétérinaires de se faire assister. Seules des catégories comme les ingénieurs zootechniciens peuvent exercer par dérogation, mais les *techniciens* PPV (niveau Bac+3) n'y figurent pas. De même, l'Ordre National des Vétérinaires (loi 2004-020) ne précise pas la place éventuelle des PPV. Le seul texte apparenté - un arrêté de 2011 sur les "Auxiliaires Villageois d'Élevage" (AVE) - est obsolète et inadapté à la formation supérieure que reçoivent aujourd'hui les PPV. Résultat, les PPV opèrent dans un flou juridique : leurs actes pourraient être considérés comme illégaux (exercice illégal de la médecine vétérinaire, passible de sanctions selon les Art. 15 et 17 de la loi). Ce vide réglementaire empêche aussi la structuration de la profession.

- **La faiblesse des mécanismes d'accompagnement** : Contrairement à d'autres filières, les PPV ne bénéficient pas encore de dispositif public d'appui à l'emploi suffisamment actif. L'absence de cellule de suivi/coaching dans les écoles de formation est soulignée. La collaboration avec l'Agence de l'Emploi reste limitée. Par exemple, aucun mécanisme systématique de

stage ou d'insertion n'est prévu à la sortie de formation, laissant les jeunes livrés à eux-mêmes. Ce manque de relais institutionnel freine l'établissement des PPV à leur compte ou leur placement en entreprise.

- **Les contraintes financières, foncières et matérielles** : Les PPV évoquent le manque de moyens financiers pour s'installer en activité libérale. En effet, accéder à un crédit est difficile (43,6 % citent l'accès au financement comme obstacle principal). S'y ajoutent la difficulté d'accès au foncier (25,6 % mentionnent le manque de terrain pour installer un élevage ou une structure) et la charge des taxes une fois installés. Aucun dispositif d'aide au démarrage spécifique (prêt d'honneur, fonds de financement, fonds de garantie, subvention équipement, exonération fiscale) n'existe pour ces diplômés, ce qui constitue un frein pour l'entrepreneuriat.

- **Inadéquation formation-emploi** : Bien que les curricula aient été alignés aux lignes directrices de l'OIE pour le cursus de formation des paraprofessionnels vétérinaires et aux recommandations guide de compétences des paraprofessionnels vétérinaires, il persiste un décalage entre la formation et les attentes du terrain. Les employeurs relèvent chez certains jeunes un manque d'expérience/ insuffisance en pratique et /ou de compétences en gestion, en management et en entrepreneuriat. Par ailleurs, les PPV ne possèdent souvent pas de plans de profession définis en fin d'études. Aussi, l'étude a relevé un manque

d'accompagnement à leur insertion (techniques de recherche d'emploi, réseautage professionnel).

- **Les barrières socioculturelles** : La discrimination de genre constitue un frein supplémentaire. Des préjugés sur la capacité des femmes à exercer ce métier itinérant et physiquement exigeant réduisent leurs opportunités d'embauche. **La dépendance à l'État employeur** : Le fait que l'État soit l'employeur majoritaire signifie que l'embauche des PPV dépend en grande partie des budgets publics et des concours administratifs. Tout gel ou retard de

recrutement public crée un engorgement des PPV sortants. De plus, l'absence du cadre légal sus-cité empêche d'envisager des réformes d'envergure (par exemple, intégrer officiellement des PPV dans un dispositif national de santé animale aux côtés des vétérinaires).

En synthèse, le cadre réglementaire actuel est contraignant et inadapté et les appuis à l'insertion restent insuffisants pour absorber efficacement les jeunes PPV formés. Ces faiblesses structurelles doivent être traitées en priorité pour améliorer la situation.

## 5. Besoins exprimés et pistes d'amélioration

Les acteurs consultés – jeunes PPV, écoles de formation, employeurs – convergent sur plusieurs besoins prioritaires pour faciliter l'insertion professionnelle des paraprofessionnels. Il s'agit de :

- **La reconnaissance statutaire et le cadre légal** : La première attente est la création d'un statut officiel pour les PPV, via un texte de loi ou décret définissant leur rôle, leurs actes autorisés et leur place définie dans le système de santé animale. Cette reconnaissance offrirait sécurité juridique et crédibilité aux PPV auprès des employeurs et éleveurs.

- **Le dispositif d'insertion et de suivi post-formation** : Les PPV expriment le besoin d'un accompagnement après le diplôme. Cela inclut la mise en place d'un dispositif de "suivi-coaching" fournissant les services d'orientation, les conseils personnalisés, le coaching/mentorat /Parrainage par des vétérinaires expérimentés et autres personnes ressources, du partage d'opportunités d'emploi et d'accès au financement et au foncier.

- **Le renforcement des compétences pratiques et de partage d'expérience** : la plupart des jeunes diplômés souhaitent des formations complémentaires tant technique que managériale afin d'être efficace sur le marché de l'emploi. De même, davantage de

stages pratiques pendant la formation initiale.

- **Accès à l'information et aux réseaux** : Mettre en place des réseaux de communication sur les opportunités d'emplois et de stages. Actuellement, le manque de canaux formels pousse les jeunes à ne presque compter que sur leurs relations personnelles. Une plateforme ou un réseau professionnel structuré est nécessaire pour diffuser les offres d'emploi, promouvoir le mentorat et le réseautage professionnel entre PPV et docteurs vétérinaires.

- **Le développement de l'esprit d'entreprise** : Compte tenu de la saturation du secteur public, beaucoup de PPV sont prêts à se lancer à leur propre compte mais se sentent démunis. Ils ont exprimé le besoin d'appui en montage de projets et en gestion d'entreprise (comptabilité, entrepreneuriat, marketing de services vétérinaires). L'initiation systématique des apprenants à la réalisation de business plans en fin de cursus est suggérée, de même que la mise en relation avec des fonds de financement des jeunes et d'un fond de garantie.

- **Les moyens d'installation et facilitation financière** : Pour concrétiser les projets, les PPV souhaiteraient un meilleur accès aux financements et au foncier. Cela pourrait passer par des lignes de crédit dédiées, des garanties publiques, ou des

subventions de démarrage (kits vétérinaires subventionnés, etc.), les incitations fiscales temporaires (exonération sur le matériel vétérinaire de départ) pour alléger les charges initiales.

• **Égalité des chances et genre** : Mettre l'accent sur la réduction des discriminations de genre dans la filière. Cela passe par la promotion du métier auprès des femmes, le développement d'une stratégie genre dans le domaine agropastorale, l'élaboration d'un guide méthodologique pour la prise en

compte du genre dans les structures de formation professionnelle, l'appui aux femmes PPV (mentorat dédié, réseaux d'entraide) et la sensibilisation des employeurs à la mixité.

• **La valorisation du métier et la prise en compte des indicateurs du travail décent** : Enfin, une sensibilisation est souhaitée pour promouvoir le rôle des PPV auprès des éleveurs, des structures agricoles et du grand public. Faire connaître leurs compétences et réussite faciliterait leur intégration.

## 6. Recommandations

À la lumière de ces constats, plusieurs actions sont recommandées. Les mesures ci-dessous sont classées par ordre d'importance pour un impact rapide et durable :

✚ **Adopter un cadre légal portant exercice des PPV** : Adopter sans délai les textes réglementaires définissant le statut des para-professionnels vétérinaires, leurs attributions et conditions d'exercice. Cette réforme (déjà amorcée via la révision de l'arrêté sur les AVE) donnera une existence juridique aux PPV. Elle devra préciser la *complémentarité* entre vétérinaires et PPV (actes réalisables sous supervision ou de manière autonome) et facilitera l'enregistrement des PPV dans le registre de l'Ordre National des Médecins Vétérinaires du Togo (ONMVT) afin d'ouvrir la voie à leur facile insertion professionnelle.

✚ **Rendre opérationnel le dispositif national de suivi coaching à l'insertion socioprofessionnelle des PPV** : Afin de réduire le chômage d'améliorer l'adéquation formation-emploi et augmenter le taux d'insertion de manière durable, et d'assurer l'équité entre homme et femmes en matière d'accès aux opportunités d'emploi et aux financements. une plateforme multi-acteurs (ministères en charge de l'élevage et de l'emploi, Agence de promotion de l'emploi, écoles, Ordre vétérinaire, association des PPV, institutions financières) chargée d'accompagner chaque PPV pendant les 1ères années post-formation. Ses fonctions incluraient : orientation vers les opportunités

(emploi salarié, volontariat, stages professionnels), coaching/mentorat/parrainage par des vétérinaires seniors ou entrepreneurs, conseils en fonction du plan professionnel de chaque PPV, suivi régulier (relance, coaching motivationnel).

✚ **Renforcer la formation initiale et continue** : Poursuivre le processus d'alignement des curricula de formation des PPV par rapport au marché de l'emploi à travers l'accroissement et le renforcement des stages pratiques l'insertion des modules d'entrepreneuriat et de gestion de projets dès la formation initiale et l'établissement d'un plan de formation continue accessible aux PPV.

✚ **Soutenir l'entrepreneuriat des PPV** : Étant donné le nombre limité de postes salariés, le secteur privé doit devenir une voie attractive. à cet effet, des centres d'incubation agricole/vétérinaire devront être mis en place et des facilités pour démarrer leur micro-entreprise rurale devront être accordés à l'instar de : l'accès aux financements en accompagnant l'élaboration de plans d'affaires bancables et en les orientant vers les Fonds de financement et les institutions financières ou des subventions spécifiques ; l'accès au foncier ; des allègements fiscaux temporaires (exonération de TVA ou de droits de douane sur les intrants vétérinaires de démarrage).

✚ **Renforcer les partenariats public-privé et intersectoriels** : Instituer une

collaboration étroite entre les écoles de formation, les services publics vétérinaires, l'Agence de promotion de l'emploi et le secteur privé. Encourager la mise en place des cadres de concertation et le coaching / mentorat/ parrainage avec l'Ordre des vétérinaires pour parrainer des PPV. Créer un réseau d'information sur les offres d'emploi (bourse de l'emploi vétérinaire en ligne, alertes SMS) pour diffuser largement les opportunités. Impact attendu : meilleure coordination de l'ensemble des acteurs autour de l'insertion, fluidité de l'information, et multiplication des

opportunités pour les PPV (y compris hors du cadre strictement étatique).

✚ **Assurer des conditions de travail décentes et inclusives** : Les décideurs doivent veiller à la prise en compte des indicateurs du travail décent (définies par l'OIT) dans le secteur vétérinaire.

✚ **Faire des plaidoyers** : Le plaidoyer doit permettre de mobiliser les ressources pour le financement des PPV et pour le financement du dispositif de suivi-accompagnement des PPV.

*Orienté vers la prise de décision, ce briefing souligne que le développement d'un réseau de paraprofessionnels vétérinaires insérés et reconnus est un levier pour améliorer la santé animale et la santé publique vétérinaire au Togo, soutenir les éleveurs et créer des emplois qualifiés en milieu rural. Les recommandations proposées forment un plan d'action cohérent : du socle réglementaire jusqu'au suivi opérationnel sur le terrain. Un engagement politique fort en faveur des PPV garantira non seulement le succès du projet pilote P3V, mais surtout une transformation durable du secteur de l'élevage profitable à l'ensemble de la société togolaise.*