

REPUBLIQUE DE DJIBOUTI

RAPPORT NATIONAL DE DEVELOPPEMENT HUMAIN
2007



PREFACE

Ce troisième Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) 2007, aborde la question fondamentale, de l'adéquation formation/emploi, posée dans une perspective de développement humain. Pour la République de Djibouti, la formation, l'emploi et leurs interactions sont des thèmes particulièrement d'actualité dont le choix cette année répond au souci de contribuer à la réflexion générale.

Les problématiques de la formation et de l'emploi se situent au cœur même de l'objectif du développement humain. Elles sont également au centre des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) adoptés par presque toutes les nations du monde et dont la réalisation consacrera sans doute l'émergence d'une société inclusive où, tous, femmes et hommes, mèneront une vie meilleure. En effet, la formation procédant à la capacitation de l'individu, permet à ce dernier de jouer pleinement son double rôle d'acteur et de bénéficiaire du développement. L'emploi, par les moyens qu'il procure, demeure une source intarissable de bien être à condition d'en assurer la durabilité.

A Djibouti, pays classifié longtemps à faible Indice de Développement Humain avec un indice de 0,494 en 2006, les solutions à apporter aux problématiques de formation et d'emploi sont au premier rang des priorités nationales. A ce titre, le Document Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté adopté en 2004, ainsi que l'Initiative Nationale pour le Développement Social, lancée en 2007, font des questions des ressources humaines et de création d'emplois le fondement de l'action gouvernementale. Les réformes profondes mises en place ont conduit entre autres à (i) l'amélioration de l'environnement des affaires avec l'afflux d'investissements directs étrangers, (ii) la relance de la croissance économique, (iii) l'amélioration sensible de l'état des finances et par ricochet une augmentation des allocations budgétaires allouées aux secteurs sociaux de base.

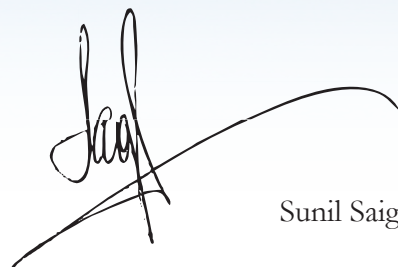
L'amélioration de l'Indice de Développement Humain enregistré en 2007 avec un niveau de 0,513 est la résultante de ces efforts réformes. Certes d'énormes efforts ont été consentis par le Gouvernement mais la compétitivité tant recherchée de l'économie djiboutienne ainsi que les exigences de la mondialisation requièrent qu'une attention particulière soit accordée à l'adéquation formation/emploi.

Le présent rapport doit être considéré comme un outil de mobilisation destiné à susciter des débats autour des politiques et actions à mener autour de la problématique du développement. De ce fait, il permettra, certainement, de contribuer à l'amélioration des stratégies de développement national destiné à orienter les efforts du Gouvernement et des partenaires au développement vers la satisfaction des besoins humains prioritaires. A ce titre, il constitue un instrument de coopération pour un développement durable et harmonieux.

Ce Rapport National sur le Développement Humain, résultat d'un long processus participatif et des recherches menées par des consultants nationaux indépendants, sous la supervision d'un comité de pilotage, vise à élaborer des propositions de stratégies pour mieux appréhender la question complexe de l'adéquation formation/emploi dans le contexte djiboutien en pleine évolution.

L'ensemble des actions déjà entreprises en matière d'éducation, de formation et d'emploi à Djibouti a pour but de lutter contre la pauvreté par le renforcement des liens entre l'éducation, la formation et l'emploi. L'objectif principal poursuivi à travers ces actions, est de considérer l'emploi comme l'un des éléments déterminants des politiques de développement.

Enfin nous espérons que le bilan et les recommandations pratiques énoncés dans ce rapport, constitueront un support des réflexions sur les actions à mener dans le cadre de la mise en œuvre de l'Initiative Nationale pour le Développement Social. A cet égard, ils permettront aux autorités djiboutiennes et aux acteurs au développement de cerner davantage la thématique de l'adéquation formation/emploi afin de donner toute sa force au principe selon lequel l'homme constitue l'objet et la finalité de toute politique de développement durable.



Sunil Saigal

Coordonnateur Résident des Activités
Opérationnelles du Système des Nations Unies
et Représentant Résident du Programme des
Nations Unies pour le Développement



P

N

U

D

REMERCIEMENTS

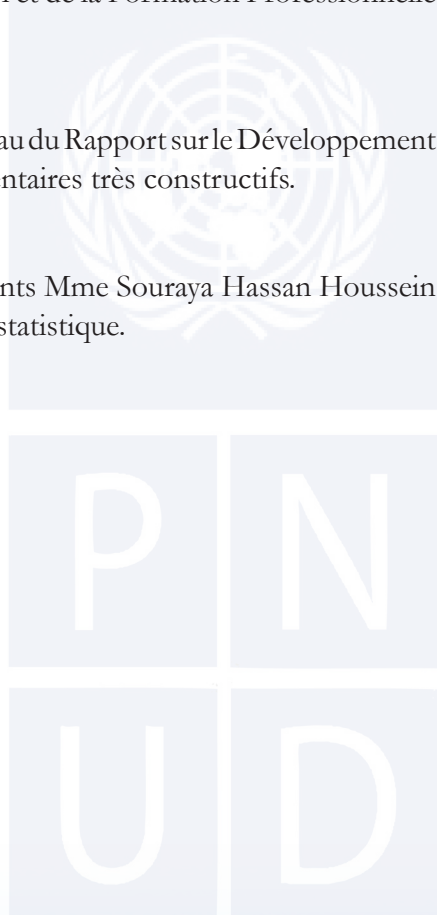
Ce rapport a pu voir le jour grâce à de précieux apports des représentants du Gouvernement, de la société civile et du secteur privé, qui, de manière participative, ont contribué d'abord au choix du thème et ensuite aux réflexions et travaux ayant conduit à sa finalisation.

Je voudrais d'abord remercier la Primature et le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale pour leur rôle, combien déterminant, aux côtés du PNUD dans les préparatifs au lancement et dans la mise en place du mécanisme de gestion du processus d'élaboration de ce présent rapport. Je félicite particulièrement Mlle Kadra Ahmed Hassan et M. Mohamed Idrissa Farah du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale, M. Mohamed Awaleh, et M. Abdi Ilmi Achkir de la Primature ainsi que le staff du PNUD.

Je voudrais ensuite remercier tous les membres du Comité de pilotage pour le travail abattu qui, démontre leur engagement dans la recherche des solutions innovatrices à la problématique traitée dans le rapport. Mes remerciements s'adressent également à toutes les personnalités consultées et représentant l'Université de Djibouti, le Port International Autonome de Djibouti, la Chambre de Commerce de Djibouti, l'Agence Nationale de la Promotion des Investissements, la Direction de la Statistique et des Etudes Démographiques, l'Autorité des Ports et de la Zone Franche, le Lycée Industriel et Commercial, la Direction de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'hôtel Djibouti Palace Kempenski.

Je voudrais aussi saluer l'appui des collègues du PNUD notamment ceux du Bureau du Rapport sur le Développement Humain à New York et du Centre de Services de Beyrouth pour leurs commentaires très constructifs.

Je dis enfin une mention spéciale à l'équipe scientifique composée de consultants Mme Souraya Hassan Houssein et M. Sillah-Edine Abdoul Samad, et de M. Konaté Sekou Tidiani, expert en statistique.



**Equipe de préparation du
Rapport 2007 sur le Développement Humain à Djibouti**

Coordination du Rapport

Mathieu Ciowela, PNUD
Abdi Ilmi Achkir, Primature
Mohamed Idriss Farah, Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale

Equipe du PNUD

Jeske Van Seters, PNUD
Konaté Sekou Tidiani, PNUD/DISED
Harbi Omar Chirdon, PNUD

**Equipe de consultants
indépendants**

Prof. Souraya Hassan Houssein
Silah-Eddine Abdoul Samad

Comité de Pilotage

Abdi Ilmi Achkir, Primature
Kadra Ahmed Hassan, Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale
Mohamed Idriss Farah, Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale
Almis Mohamed Abdillahi, Ministère de l'Economie, des Finances et de la Planification, chargé de la
Privatisation
Osman Abdillahi Omar, Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
Ali Mohamed Kamil, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale
Djibril Omar Mahamoud, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale
Samira Ismail Kamihi, Ministère de la Promotion de la Femme, du Bien-être Familial et des Affaires Sociales
Houssein Abdourahman Aden, Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale
Fatouma Abdi, Union Nationale des Femmes Djiboutiennes
Mathieu Ciowela, PNUD
Jeske Van Seters, PNUD
Harbi Omar Chirdon, PNUD

Comité de Lecture

Tous les membres du Comité de Pilotage
Adib Nehmeh, PNUD, Beyrouth
Jocelyne Talbot, PNUD Beyrouth
Mirey Atallah, PNUD Beyrouth
Tim Scott, PNUD, HDRO, New York

SOMMAIRE

PREFACE.....	III
REMERCIEMENTS	V
SOMMAIRE.....	VII
LISTE DES SIGLES ET DES ABREVIATIONS.....	VIII
METHODOLOGIE.....	1
VUE D'ENSEMBLE	2
CHAPITRE I. L'ETAT DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN À DJIBOUTI	7
1.1. Définition du concept de développement humain et sa portée	9
1.2. Situation du développement humain à Djibouti.....	10
1.3. La relation emploi, formation et développement humain à Djibouti.....	26
CHAPITRE II. EMPLOI, FONDEMENT DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN À DJIBOUTI	29
2.1. Economie de Djibouti et les configurations du marché du travail.....	31
2.2. L'environnement institutionnel du marché du travail	41
CHAPITRE III. EDUCATION ET FORMATION: VECTEURS DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN.....	47
3.1. Genèse du système d'éducation et de formation (1977- 1999).....	49
3.2. La refondation du système d'éducation et formation (2000-2007).....	56
3.3. Les nouvelles technologies (NTIC) et la réforme de l'éducation.....	64
3.4. Autres dispositifs de formation technique professionnelle	66
3.5. Éducation, formation et genre.....	72
3.6. Observation sur le système éducatif et de formation	73
CHAPITRE IV ANALYSE DE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ADÉQUATION FORMATION / EMPLOI.....	74
4.1. Les insuffisances de gestion du système de formation djiboutien	75
4.2. La méconnaissance du marché de l'emploi.....	87
4.3. Profils de la demande : quels métiers ?.....	90
CHAPITRE V VERS UNE POLITIQUE ACTIVE DE FORMATION/EMPLOI	
AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN... ..	93
5.1. Une détermination politique ferme : un partage équitable des fruits de la croissance	95
5.2. La bonne gouvernance économique comme fondement d'une croissance économique saine et durable.....	97
5.3. La promotion de la création d'entreprises et la formation professionnelle.....	97
5.4. Dynamiser les mécanismes de partenariat public/privé pour une meilleure pour une meilleure adéquation emploi/formation.....	101
5.5. Une politique de formation au service de l'emploi.....	101
5.6. L'implication du secteur associatif dans le développement des formations d'insertion....	102
5.7. La promotion des nouvelles technologies d'information et communication (NTIC)	103
5.8. Vers un nouveau paradigme : l'alphabétisation au travail et dans la vie	104
5.9. La protection et la sauvegarde de l'environnement pour un développement durable.....	106
CONCLUSION GENERALE.....	113
ANNEXE	119
BIBLIOGRAPHIE	121

LISTE DES SIGLES ET DES ABREVIATIONS

AID :	Aéroport International de Djibouti
ADETIP :	Agence Djiboutienne pour l'Execution des Travaux d'Intérêt Public
ADF-V :	Forum sur le Développement de l'Afrique – 5 ^{ème}
ANEFIP :	Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle
ANPJ :	Association Nationale pour la Protection de la Jeunesse
BCD :	Banque Centrale de Djibouti
BEP :	Brevet d'Enseignement Professionnel
BIT :	Bureau International du Travail
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
CAP :	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCA :	Common Country Assessment ou Bilan Commun de Pays
CCD :	Chambre de Commerce de Djibouti
CDC :	Centre de Développement Communautaire
CDE :	Convention des Droits de l'Enfant
CEDEF :	Convention relative à l'Elimination des Discriminations à l'Egard des Femmes
CET :	College d'Enseignement Technique
CFPA :	Centre de Formation Professionnelle pour Adultes
CFPEN :	Centre de Formation des Personnels de l'Education Nationale
CFPS :	Centre de Formation des Personnels de la Santé
CNFE :	Conseil National de la Formation et de l'Emploi
CNUED :	Conférence des Nations Unies pour l'Environnement et le Développement
COMESA :	Common Market for Eastern and Southern Africa
CPME :	Centre de Protection de la Mère et Enfant
CREM :	Comité de Réflexion pour la Microfinance
CSLP :	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
DH :	Développement Humain
DISED :	Direction de la Statistique et des Etudes Démographiques
DSRP :	Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté
DUT :	Diplôme Universitaire Technologique
EDAM :	Enquête Djiboutienne Auprès des Ménages
EDI :	Enquête Djiboutienne Intercensitaire
EDIM :	Enquête Djiboutienne à Indicateurs Multiples
EDSF :	Enquête Djiboutienne de la Santé de la Famille
FASR :	Facilité d'Ajustement Structurel Renforcé
FMI :	Fonds Monétaire International
FRPC :	Facilité de Réduction de la Pauvreté et de la Croissance
FSD :	Fonds Social de Développement
IDH :	Indice de Développement Humain
IDT :	Indice de Développement Technologique
INAP :	Institut National d'Administration Publique
INDS :	Initiative Nationale de Développement Social

IPF :	Indicateur de Participation Féminine
IPH :	Indicateur de Pauvreté Humaine
IPS :	Indice de Parité des Sexes
ISDH :	Indicateur Sexospécifique de Développement Humain
LEP :	Lycée d'Enseignement Professionnel
LIC :	Lycée Industriel et Commercial
MENESUP :	Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
MESN :	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale
MGF :	Mutilations Génitales Féminines
NTIC :	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OCDE :	Organisation pour la Coopération et le Développement Humain
OIT :	Organisation Internationale du Travail
OMD :	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS :	Organisation Mondiale de la Santé
ONED :	Office National des Eaux de Djibouti
ONG :	Organisation Non Gouvernementale
PAE :	Projet d'Action Educative
PAID :	Port Autonome International de Djibouti
PANE :	Plan d'Action National pour l'Environnement
PAPFAM :	Pan Arabic Project for Family Health
PAS :	Politique d'Ajustement Structurel
PIB :	Produit Intérieur Brut
PMA :	Pays les Moins Avancés
PMJ :	Plan de Mise en oeuvre de Johannesburg
PNB :	Produit National Brut
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
PUD :	Pôle Universitaire de Djibouti
RMDH :	Rapport Mondial sur le Développement Humain
RN :	Revenu National
RNDH :	Rapport National sur le Développement Humain
SCAC :	Service de Coopération et d'Action Culturelle
SIP :	Service d'Insertion Professionnelle
SNA :	Service National Adapté
SNE :	Service National de l'Emploi
SNIFD :	Stratégie Nationale d'Intégration de la Femme dans le Développement
SNU :	Système des Nations Unies
TBS :	Taux Brut de Scolarisation
TNS :	Taux Net de Scolarisation
UNDAF :	United Nations Development Assistance Framework
UNECA :	United Nations Economic Commission for Africa
UNESCO :	United Nations Education, Science and Cultural Organisation
UNFD :	Union Nationale des Femmes Djiboutiennes
VIH/SIDA :	Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome Immuno-Déficitaire Acquis



METHODOLOGIE

Le processus de préparation de ce troisième Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) de Djibouti, consacré à la problématique de l'adéquation formation/emploi, dimension ô combien capitale du développement humain, a été grandement participatif.

D'abord, la mise en place d'un Comité de pilotage qui a eu pour missions : i) d'organiser le processus de discussions reposant sur la démarche participative ; ii) de proposer un calendrier général de préparation et de lancement du RNDH ; iii) de fournir des documents de travail et des contributions spécifiques ; iv) de s'assurer de la cohérence technique générale du rapport, notamment en ce qui concerne le respect de la politique institutionnelle du PNUD en matière d'élaboration du RNDH.

Ce comité, composé de hauts cadres djiboutiens, représentant entre autres, la Primature, les départements des affaires étrangères, de l'éducation, de l'emploi, de l'économie et des finances et de la promotion de la femme, ainsi que la société civile, a été placé sous l'autorité du Représentant Résident du PNUD.

En ce qui concerne le choix du thème, il a eu lieu en avril 2007 après réflexion au sein d'une réunion qui a regroupé, au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale, une trentaine de participants représentant les pouvoirs publics, la société civile et le secteur privé.

S'agissant du recrutement de deux consultants nationaux pour la conception et la rédaction du rapport, il a eu lieu en mai 2007 sur lancement d'un appel à candidature. Les consultants ont été identifiés sur la base de plusieurs critères clairement établis (qualification, expérience, crédibilité et indépendance) et sélectionnés par le comité de pilotage.

Dans un premier temps, les discussions au sein du comité de pilotage ont permis de valider le plan préliminaire pour la rédaction du rapport présenté par les consultants. La thématique du rapport a été articulée autour de cinq points tels qu'ils apparaissent dans le sommaire, avec un accent particulier mis sur l'état du développement humain à Djibouti - dans le respect des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) - suivi du volet emploi, comme fondement, et du volet éducation-formation comme vecteurs du développement humain, respectivement.

Dans un deuxième temps, les consultants ont procédé à une revue documentaire relative à la thématique dont on trouvera la liste en annexe. Ils ont utilisé des données statistiques disponibles parmi les plus récentes, rigoureusement sélectionnées et évaluées en fonction de leur degré de pertinence et de fiabilité. Les différents indices et indicateurs, à savoir l'IDH, IDSH, IPH et IPF ont été calculés sur la base d'une combinaison de ces données avec l'appui de la Direction de la Statistique et des Etudes Démographiques (DISED).

Les consultants ont eu par ailleurs des entretiens avec des responsables des départements de l'éducation et de l'emploi, ainsi qu'avec des chefs des centres de formation professionnelle, des chefs d'entreprises, des femmes « charcharis » qu'ils ont jugé utile de rencontrer. Ils ont également pu discuter avec des adolescents et des jeunes, les uns chômeurs, les autres lycéens, et d'autres encore étudiants diplômés sortants de l'Université de Djibouti, en vue de recueillir leurs appréciations sur la problématique en question, et les impressions qu'ils se font de leur avenir dans le pays.

Le résultat final du processus – après une analyse détaillée de la problématique de l'adéquation éducation-formation/emploi dans le pays – a permis d'aboutir à des propositions concrètes permettant de traduire, le cas échéant, les recommandations formulées en mesures politiques.

VUE D'ENSEMBLE

L'adéquation formation/emploi s'inscrit au centre du paradigme du développement humain. Des économistes tels que F. Perroux (1961) ont très tôt compris que la quête du développement doit être celle du développement humain.

C'est dans ce sens que, depuis 1990, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) vise à promouvoir le concept de Développement Humain (DH), concept qui se situe au centre même de son action par la publication annuelle du Rapport Mondial (RMDH) où sont reflétés différents indices et indicateurs, conçus et formulés par le PNUD lui-même, et relatifs au développement humain, afin de mesurer les progrès réalisés en la matière par les différents pays de par le monde.

C'est dans cet esprit aussi que le PNUD invite vivement les Etats membres des Nations Unies, en les soutenant techniquement et financièrement, à produire, à intervalles réguliers, un Rapport National sur le Développement Humain (RNDH), consacré à un thème de leur choix, générant une conscience et un dialogue pouvant influencer les actions nationales de développement.

Le PNUD définit le concept de Développement Humain comme « *un processus d'élargissement des choix des individus et de construction des capacités humaines, leur permettant de vivre une vie longue et saine, avoir accès au savoir, avoir un niveau de vie décent, participer à la vie de leur communauté et aux décisions qui les affectent* ».

Le développement humain est par conséquent un concept flexible qui comprend autant de dimensions qu'il y a de façons d'élargir les choix des individus. Il n'y a pas d'accord ferme sur ses dimensions clés. Celles-ci évoluent dans le temps et changent de pays en pays. Toutefois, on considère que certaines dimensions sont centrales, à savoir : i) le progrès social par un meilleur accès au savoir, une meilleure nutrition et de meilleurs services de santé ; ii) la croissance avec équité ; iii) la participation et la liberté en particulier par l'habilitation, la gouvernance démocratique, l'égalité des sexes, les droits civils et politiques et la liberté culturelle ; iv) la viabilité en termes écologiques, économiques et sociaux ; v) la sécurité humaine dans la vie quotidienne, contre les menaces chroniques comme la faim et les ruptures abruptes comme le chômage, la famine etc.

Aussi, il est intéressant de noter que l'approche du développement humain est différente des autres approches de développement, en ce sens que c'est un paradigme orienté vers l'action qui voit la pauvreté en tant que pauvreté humaine, sans lien automatique entre la croissance économique et le progrès humain, et tout en partageant la préoccupation des plus pauvres en matière de besoins essentiels, en ayant une vision commune en matière de droits de l'Homme et en visant les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), même si ces derniers ne reflètent pas toutes les dimensions clés du développement humain.

Autrement dit, l'approche du développement humain a le mérite d'appréhender la pauvreté de façon multidimensionnelle. Un développement qui n'amène pas un progrès social ne résout en aucun cas le problème du sous-développement.

En ce qui concerne la République de Djibouti, c'est depuis le début des années 2000, que l'économie du pays connaît une croissance positive du PIB et du PIB par habitant qui avoisine actuellement les 1000 dollars. Concomitamment, le phénomène de la pauvreté s'est généralisé de façon inquiétante. Le chômage qui n'est pas une nouveauté est chiffré à 60% et touche particulièrement les jeunes.

Ce constat témoigne bien des problèmes criants auxquels les autorités publiques doivent faire face. Le développement et la croissance ne sont pas répartis dans le pays de façon uniforme. Une large frange de la population est exclue des fruits de la croissance.

De ce fait, prévoir les secteurs en développement, les emplois générés, les qualifications nécessaires requises pour occuper ces emplois, les formations à mettre en œuvre sont autant d'actions qui doivent être mises en œuvre dans une perspective de résolution de ces problèmes.

Dans ce sens, l'adéquation formation/emploi, certes un processus complexe, constitue une approche de développement humain durable.

L'éducation et la formation doivent en effet être considérées comme les moyens d'atteindre le plein emploi de toutes les ressources humaines et d'informer chacun sur les problèmes économiques urgents. Un « développement mental cumulatif » dépend de la formation de l'homme.

Il existe certes des instruments de mesure qui permettent d'apprécier les tendances, de prévoir les évolutions et donc de planifier le développement en réduisant les risques. A Djibouti, de tels outils de mesure n'existent pas ou, s'ils existent, ne couvrent que partiellement les différentes composantes sociales.

En partant du concept de développement humain et du marché du travail et de l'emploi à Djibouti d'une part, et en présentant le contexte du système éducatif et les dispositifs de formation existants dans le pays d'autre part, ce troisième RNDH, analyse d'abord les données de la situation, identifie les obstacles et les problèmes rencontrés, suggère ensuite des liens à établir entre l'éducation, la formation et l'emploi pour leur meilleure adéquation, et propose enfin des pistes qui permettent leurs possibles articulations.

Le premier chapitre aborde **le concept de développement humain** et présente la situation dans le pays sur la base de calculs de principaux indicateurs (IDH, IDSH, IPH, IPF) établis par le PNUD. Ainsi, avec un PIB par habitant estimé à 947 US dollars en 2006 et un IDH de 0,513 Djibouti se situe parmi les pays à développement humain moyen et classé parmi les pays à revenu intermédiaire par le FMI. Malgré les avancées enregistrées ces dernières années, notamment en matière d'accès aux services sociaux de base, la pauvreté reste généralisée et affecte davantage les couches les plus défavorisées et vulnérables de la population. La pauvreté relative et la pauvreté extrême touchent respectivement 74,4% et 42,2% de la population. De fait, les enjeux environnementaux sont importants. Le taux de chômage est en hausse (60%) et est particulièrement élevé parmi les ménages pauvres (66,5%) et les pauvres extrêmes (72,4%). La situation des femmes (68,8%) et des jeunes de 15-24 ans (88,3%) est encore plus dramatique. En dépit de quelques améliorations enregistrées notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé, les indicateurs sociaux de base restent parmi les plus faibles du monde.

Le chapitre deux traite du **problème de l'emploi**. Il examine et présente les traits saillants du marché du travail dans le pays. Une analyse des systèmes productifs est effectuée. De cette analyse, il ressort qu'à l'instar des autres pays africains, les années d'ajustement structurel ont aggravé la pauvreté monétaire et humaine de la population. Les réformes économiques et sociales n'ont fait que détériorer le niveau de vie des ménages, et les marges de manœuvre de l'Etat se sont trouvées réduites. L'évolution de l'économie souligne une constance dans les grandes tendances. Ainsi, la forte dépendance à l'égard du secteur tertiaire et la marginalité des deux autres secteurs traditionnels constituent le trait caractéristique de l'économie du pays. La protection de l'emploi national n'est pas parfaitement assurée. L'institutionnalisation de la liberté d'embauche comme facteur de compétitivité des firmes constitue en même temps une sorte de frein à l'emploi. Les capacités de contrôle et de suivi par le SNE sont restreintes par ses faiblesses en termes de ressources humaines et techniques. Dès lors, pour des motifs de compétitivité, l'Etat est relégué au rôle de simple observateur. Les dispositifs de la promotion de l'emploi par la formation professionnelle et par l'apprentissage sont inopérants en raison des limites inhérentes à leur fonctionnement.

Le chapitre trois décrit de façon détaillée l'évolution du **système éducatif et de formation du pays**, depuis son indépendance, dans le but de mettre en exergue le niveau de son capital humain. Il se trouve que, malgré les réformes entreprises, le système reste toujours confronté à des problèmes d'ordre qualitatif et quantitatif. Les taux nets de scolarisation primaire (66,2%) et secondaire (41,0%) montrent que les objectifs du Millénaire en faveur d'une éducation pour tous en 2015 seront difficilement atteints. Beaucoup trop d'élèves, en raison des taux relativement élevés de déperdition pour les uns, et la non scolarisation pour les autres, se retrouvent dans la

rue sans aucune qualification. Il n'existe à ce jour qu'un seul centre de formation des adultes digne de ce nom. Les dispositifs de formation relevant des secteurs - privé, associatif et non formel - sont récents et insuffisants. Leurs champs d'action sont limités par manque de capacités et compétences humaines, mais aussi par manque de moyens matériels et financiers. L'état de la situation montre qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir au pays pour valoriser ses ressources humaines et rehausser le niveau de son capital humain pour un développement humain durable.

Le chapitre quatre analyse **la problématique de l'adéquation formation/emploi**. On constate un déséquilibre chronique entre l'offre de formation existante et les besoins de la majorité de la population dont le niveau éducatif moyen, l'activité économique et les traditions socioculturelles ne sont que très marginalement pris en compte. Des obstacles inertiels dus aux perceptions à propos de certaines filières de formation figurent aussi au nombre des causes du problème de l'adéquation en question. Parmi les insuffisances de gestion du système de formation, on peut relever une formation en capital humain insuffisant, une forte déperdition scolaire, une faible insertion scolaire, un manque de culture scientifique et technologique, l'absence des mécanismes d'orientation scolaire et professionnelle, une formation professionnelle défailante, faible insertion professionnelle et donc une faible adéquation formation/emploi. Parmi les faiblesses du système de formation professionnelle on peut notamment relever : i) l'existence d'une politique éducative encore inadaptée compte tenu de la faiblesse de l'enseignement technique et professionnel ; ii) une grande focalisation sur la formation initiale par rapport à la formation continue ; iii) l'insuffisance d'activités de formation en cours d'emploi ; iv) l'absence de relation claire entre les politiques macro-économiques et le système de formation professionnelle ; v) le manque de coordination entre les diverses institutions de formation professionnelle qui opèrent de façon indépendante ; vi) la faible articulation de la formation professionnelle aux besoins du système productif ; vii) la prééminence de la formation sur le tas ; viii) l'inefficacité du système d'orientation scolaire et professionnelle ; ix) l'inexistence des systèmes de suivi et évaluation ; x) le manque d'équipement et de moyens financiers des centres de formation ; xi) les faiblesses de mécanismes de financement qui n'offrent pas d'incitations à l'amélioration continue de la qualité et à l'adaptation constante du système aux demandes du marché de l'emploi.

Le chapitre cinq met enfin l'accent sur **une politique active de formation/emploi au service du développement humain**. L'accès à l'emploi par l'adaptation de la formation aux besoins de la population et de l'économie est déterminant pour l'amélioration du bien être des femmes et des hommes. La réussite de cet objectif est dépendant d'autres facteurs tels que la politique économique fixée tant au niveau fiscal, monétaire et des échanges. De la sorte, la bonne gouvernance au niveau du secteur privé et la saine gestion des finances publiques sont les fondements de la stratégie de promotion de l'emploi. Il est aussi important de considérer l'emploi comme une question transversale et non sectorielle. Une coordination de l'ensemble des politiques sectorielles et des différents acteurs est requise pour permettre aux individus d'espérer un emploi productif et décent. Des mesures en faveur d'une politique active de formation et d'emploi au service du développement humain sont donc proposées. Il s'agit de: i) la détermination d'une politique ferme pour un partage équitable des fruits de la croissance ; ii) une bonne gouvernance comme fondement d'une croissance économique saine et durable ; iii) la promotion de la création d'entreprises et de la formation professionnelle ; iv) l'établissement d'un partenariat dynamique entre le public et le privé ; v) une politique au service de l'emploi ; vi) l'implication du secteur associatif dans le développement des formations d'insertion professionnelle ; vii) la promotion des NTIC ; viii) l'alphabétisation au travail et dans la vie ; ix) la protection et la sauvegarde de l'environnement pour un développement durable.

INTRODUCTION

C'est en l'an 2000 que le PNUD a lancé, conjointement avec les autorités du pays, le premier Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) à Djibouti. Ce rapport a non seulement fait le point sur le développement humain durable dans le pays, mais il a également contribué à susciter un débat sur la question, ce qui a aidé le Gouvernement de définir en 2002 un cadre stratégique de lutte contre la pauvreté dont le document (DSRP) a été approuvé par le FMI et la Banque Mondiale en 2004.

Dans la foulée, après avoir épaulé le Ministère de la Promotion de la Femme à définir et à mettre en place une Stratégie Nationale d'Intégration de la Femme dans le Développement (SNIFD), le PNUD a cherché, conjointement avec les autorités du pays, à approfondir le débat par la publication en 2004 d'un deuxième RNDH, visant cette fois le rôle de la dimension féminine dans l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Estimant que le capital humain est le seul facteur viable à la portée du pays pour permettre son développement, et qu'il est inconcevable de tabler sur son essor économique en ignorant la gent féminine, ce deuxième rapport a mis l'accent sur la dimension féminine comme élément clé de lutte contre la pauvreté et d'atteinte des OMD. Le rapport a contribué à la mise en œuvre de la SNIFD par la mobilisation et l'implication de la société civile et de plusieurs partenaires au développement comme en témoignent les résultats issus de la première conférence de suivi-évaluation de la SNIFD qui s'est tenue en décembre 2006 au palais du peuple à Djibouti.

C'est donc dans la continuité de son action pour un développement humain durable, et au vu du taux de chômage élevé dans le pays – constat établi par ailleurs par le Président de la République et qui a abouti au lancement de l'Initiative Nationale de Développement Social (INDS) en janvier 2007 – que le PNUD, tout en soutenant ladite initiative, a voulu, pour son troisième RNDH mettre en exergue la problématique de l'adéquation formation/emploi dans le but d'aider les autorités djiboutiennes à mieux cerner la thématique et de trouver des solutions au problème du chômage dans le pays.

L'adéquation formation/emploi est certes une équation impossible sinon difficile à résoudre, aussi bien dans les pays développés que ceux en voie de développement, mais le PNUD a estimé qu'il s'agit là d'une autre dimension, tout aussi importante que le genre, qui constitue une approche se situant également dans la perspective du développement humain durable. Une réflexion s'imposait donc autour de la question ! C'est ce qu'a voulu mettre en exergue ce troisième RNDH à Djibouti.

En partant donc du concept de développement humain et du marché du travail et de l'emploi à Djibouti d'une part, et en présentant le contexte du système d'éducation et de formation dans le pays d'autre part, le rapport analyse de façon détaillée les éléments qui conduisent à établir des liens entre les termes de l'équation. Les obstacles et problèmes rencontrés sont également identifiés.

Des pistes et possibilités sous forme de recommandations sont formulées en fin du rapport, en vue d'une meilleure adéquation formation/emploi pour un développement humain durable à l'échelle du pays.

1 L'ÉTAT DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN À DJIBOUTI

Ce premier chapitre aborde d'une part le concept de développement humain et sa portée et, d'autre part présente la situation du développement humain à Djibouti.

1.1. Définition du concept de développement humain et sa portée

Le concept de développement humain a été développé pour marquer la complexité de la question du développement. Le développement ne résume pas à la croissance de la richesse matérielle mesurée par les indicateurs tels que le PIB ou le PNB. Ces derniers indicateurs ne donnent pas d'information sur le bien-être individuel ou collectif, mais n'évaluent que la production économique.

La notion de **développement humain** est apparue à titre de parallélisme avec la notion de développement économique. Cette approche place l'homme au centre du débat autour de l'objectif du développement. En cela, elle tente de marquer une rupture avec la pensée néoclassique dominante et avance l'idée phare selon laquelle le bien-être des humains ne se résume pas à l'économie et aux revenus. L'approche du développement humain a le mérite d'appréhender la pauvreté de façon multidimensionnelle. Un développement qui n'amène pas un progrès social ne résout en aucun cas le problème du sous-développement.

Dans cette optique, le PNUD considère que « *le principal objectif du développement humain est d'élargir la gamme des choix offerts à la population, qui permettent de rendre le développement plus démocratique et plus participatif. Ces choix doivent 'comprendre des possibilités d'accéder aux revenus et à l'emploi, à l'éducation et aux soins de santé et' à un environnement propre ne présentant pas de danger* ».

Cette manière de concevoir le développement n'est guère nouvelle. On peut remonter aux écrits de François Perroux ([1961]) qui a fait le premier la distinction entre croissance et développement. La croissance porte sur l'accroissement de grandeurs macroéconomiques (PIB, PNB, RN), le développement concerne surtout les changements dynamiques de structures dans le cours du processus de croissance : la « *croissance désigne seulement l'accroissement durable d'une quantité caractéristique de la dimension de l'économie nationale (produit national brut ou net), accompagné de changements dans la structure de l'économie considérée. Structure désigne l'ensemble des proportions et des relations (liaisons) caractéristiques de cette économie* »¹. En d'autres mots, cette analyse souligne bien l'importance des facteurs autres qu'économiques et met l'accent sur la dimension structurelle du développement.

Le fait d'insister sur l'importance des changements de structures, permet à F. Perroux d'introduire l'idée que la notion de développement est quelque chose de beaucoup plus complexe. C'est « *la combinaison des changements mentaux et sociaux d'une population qui la rendent apte à faire croître, cumulativement et durablement, son produit réel global* » qui doit être réellement recherchée. Ce faisant, cette vision insiste sur l'importance des facteurs mentaux et sociaux qui permettront à une société donnée d'améliorer son bien être. Aussi, pourrait-on dire que cette approche du développement préfigure celle du développement humain durable. Il est alors primordial de changer les règles du jeu de l'économie ou encore les structures afin de mettre en place un environnement institutionnel favorable à la promotion des principes de développement humain.

En d'autres termes, l'approche par le développement humain se doit d'intégrer la nécessité de tenir compte des institutions pour le projet de développement. Les institutions renvoient aux règles durables, juridiques, économiques, morales, sociales qui influencent l'emploi des moyens de production. Ces règles dessinent le champ des opportunités et des libertés offertes aux individus. Elles déterminent la pertinence et la portée des composantes importantes du développement humain telles que l'équité, la bonne gouvernance, l'approche de droit de l'homme au développement, etc.

¹ Perroux, L'économie du XX^{ème} siècle, Presses Universitaires de France, 1961

La thèse soutenue par A. Sen du développement comme question de libertés s'inscrit dans la même lignée que celle de F. Perroux. Chez A. Sen, l'accent mis sur les libertés humaines permet d'échapper à une conception étroite du développement qui risque d'être réduite à la croissance du produit intérieur brut, à l'accroissement des revenus, à l'industrialisation, etc. La croissance ne doit pas être considérée comme une fin en soi, mais plutôt comme le moyen d'accéder à plus de libertés.

En d'autres mots, « *si la liberté est ce que le développement promeut, alors c'est sur cet objectif global qu'il faut se concentrer et non sur un moyen particulier ou un autre, ni sur une série spécifique d'instruments* » (A. Sen [1999], p 13). Et ces libertés sont fonction de la gamme d'institutions existantes,et on en revient à l'importance du cadre institutionnel en vigueur.

Le développement humain présente donc de multiples facettes et en cela, il est difficile de le mesurer par quelques indicateurs.

Ce chapitre présente la situation de Djibouti en matière de développement humain à partir de l'Indicateur de Développement Humain (IDH). Les trois autres indicateurs traditionnellement calculés à savoir, l'Indicateur Sexospécifique de Développement Humain (ISDH), l'Indicateur de Pauvreté Humaine (IPH) ainsi que l'Indicateur de Participation Féminine (IPF) viendront compléter cette analyse du rapport consacré à l'adéquation formation/emploi.

1.2. Situation du développement humain à Djibouti

La République de Djibouti, 23.000 km², est située dans la Corne de l'Afrique, entre l'Ethiopie, la Somalie et l'Erythrée. Elle a une façade maritime de 370 km au croisement de la Mer Rouge et de l'Océan Indien. Selon les données de l'EDSF/PAPFAM-2002, la population est estimée à 632.000 habitants en 2002 avec un taux de croissance de 2,8%. Presque 80% de la population vit en zone urbaine et près de la moitié est supposée avoir moins de 20 ans.

Au cours des années 1990, la détérioration des indicateurs sociaux s'est particulièrement accélérée, tant par le conflit armé qui a éclaté dans le Nord du pays en 1991 que par une série de contraintes exogènes parmi lesquelles le déclin de l'aide extérieure et un afflux massif de réfugiés en provenance des pays voisins. Mais le pays s'est vigoureusement lancé dans une nouvelle dynamique de développement à partir de 1999. Il s'est clairement décidé à concentrer ses efforts sur les secteurs de l'éducation et de la santé. Ainsi, soucieux du devenir et de la qualité de ses ressources humaines, le Gouvernement a organisé, en décembre 1999, les Etats Généraux de l'Éducation. Ces assises ont permis de mettre en exergue, non seulement le dysfonctionnement et les insuffisances du système éducatif djiboutien, mais également certaines priorités en guise d'orientation. Dès lors, de nouvelles initiatives ont été lancées. Seulement, cet élan va se trouver confronté aux séquelles du conflit interne armé (1991-1994) qui a déstructuré l'environnement à la fois politique, économique et social du pays.

Les résultats de l'Enquête Djiboutienne auprès des Ménages (EDAM-IS2) menée en 2002 montrent que l'incidence de la pauvreté a augmenté par rapport à 1996 (74,4% de pauvreté relative et 42,2% de pauvreté extrême) et touche toutes les catégories sociales et toutes les zones géographiques. L'incidence de pauvreté est plus profonde en milieu rural avec 97% de pauvres relatifs et 83% de pauvres extrêmes et affecte beaucoup plus les femmes que les hommes.

Pour lutter contre ce fléau, le Gouvernement définit alors un cadre stratégique de lutte contre la pauvreté et élabore un document, le DSRP en 2003 qui est approuvé par le FMI et la Banque Mondiale en 2004. Le Gouvernement est appuyé en cela par les principaux partenaires au développement en général et le Système des Nations Unies en particulier.

Encadré 1.1 Le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP)

Les objectifs qualitatifs à long terme : i) éliminer la pauvreté extrême ; ii) donner à chaque djiboutien l'accès à l'instruction et à la santé de base ; iii) éradiquer l'analphabétisme ; iv) éliminer les disparités entre filles et garçons et entre catégories sociales dans l'accès aux infrastructures et aux services sociaux essentiels.

Les objectifs quantitatifs à l'horizon 2006 : i) porter le taux de croissance moyen du PIB à 4,6% ; ii) ramener l'incidence de l'extrême pauvreté à 40% ; iii) porter le taux de scolarisation brut à 73% ; iv) ramener le taux de mortalité infantile à 90 pour mille et le taux de mortalité infanto-juvénile à 110 pour mille ; iv) stabiliser le taux de prévalence du VIH autour de 3%.

Les objectifs quantitatifs à l'horizon 2015 : i) porter le taux de croissance du revenu moyen par tête à 4% ; ii) ramener l'incidence de pauvreté extrême à moins de 10% et l'incidence de pauvreté relative à moins de 30% ; iii) atteindre la scolarisation universelle et d'éliminer les disparités dans l'accès à l'éducation ; iv) réduire le taux de mortalité infantile à 50 pour mille et le taux de mortalité infanto-juvénile à 80 pour mille et de ramener le taux de mortalité maternelle à 350 pour 100.000 naissances vivantes

Source : Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté, 2004

A noter que les objectifs définis dans le CSLP s'inscrivent parfaitement dans la perspective des Objectifs du Millénaire pour le Développement à l'horizon 2015.

Cela dit, des progrès louables sont enregistrés les cinq premières années de la décennie 2000 comme l'indique l'Enquête Djiboutienne à Indicateurs Multiples (EDIM) menée en 2006.

Education

En matière d'éducation, le taux net de scolarisation dans l'ensemble du primaire est évalué à 66,2% et varie en fonction du milieu (67,1% en milieu urbain contre 49,0% en milieu rural) et du genre (66,7% pour les garçons et 65,7% pour les filles). La scolarisation des filles au primaire est notable au vu de l'indice de parité scolaire (IPS) égal à 0.98 pour la même année. Au niveau de l'enseignement secondaire, le taux net de scolarisation est évalué 41,0% (38,9% en milieu urbain et 18,1% en milieu rural) et l'IPS est égal à 0,82 (44,1% de garçons contre 37,8% de filles). Ces disparités sociales sont liées notamment à la culture, au niveau et au cadre de vie des enfants.

Tableau 1.1 Taux net de scolarisation

	Taux net de scolarisation primaire			Taux net de scolarisation secondaire		
	Garçons	Filles	Ensemble	Garçons	Filles	Ensemble
District						
Djibouti	66,8%	66,4%	66,6%	44,9%	37,5%	41,2%
Autres districts	66,3%	62,4%	64,4%	43,7%	33,2%	38,9%
Milieu						
Milieu Urbain	67,6%	66,5%	67,1%	45,5%	37,7%	38,9%
Milieu Rural	49,8%	48,2%	49,0%	22,7%	13,4%	18,1%
Total	66,7%	65,7%	66,2%	44,1%	37,8%	41,0%

Source : EDIM- 2006

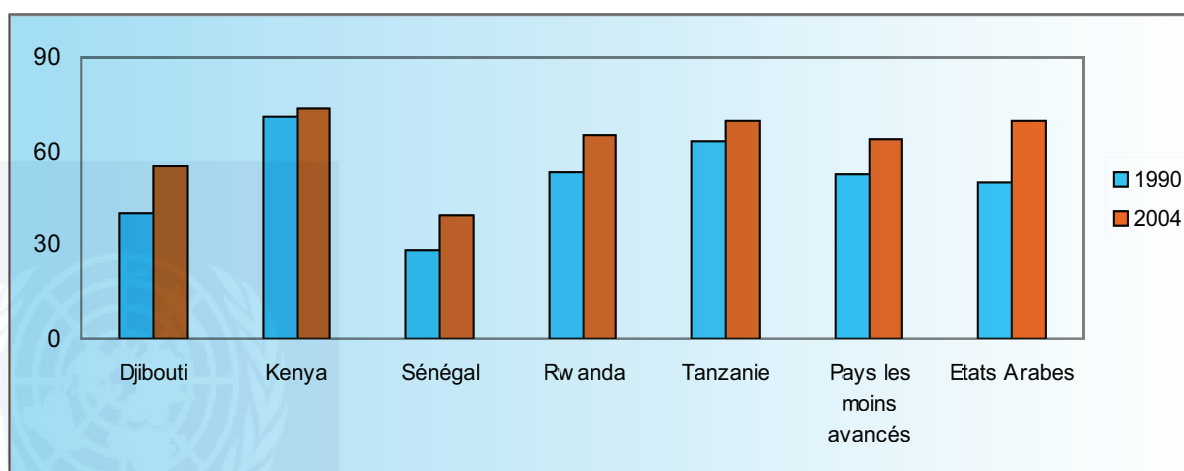
Alphabétisation et Education Non Formelle

Le niveau de l'analphabétisme place Djibouti parmi les pays africains les moins pourvus en ressources humaines alphabétisées. En 2002, selon l'enquête EDAM-IS2, le taux d'analphabétisme moyen parmi les adultes de 15 ans et plus se situe autour de 43%, dont 32% pour les hommes et 52,8% pour les femmes.

Les campagnes d'alphabétisation dans le pays ont commencé quelques années après l'indépendance. C'est en particulier l'Union Nationale des Femmes Djiboutiennes (UNFD) qui dans les années 80 a lancé les premières initiatives. Mais c'est à partir de l'année 1990, année internationale de lutte contre l'analphabétisme, que l'alphabétisation a démarré sous forme de campagnes annuelles.

Suite aux états généraux de l'éducation, le Gouvernement a annoncé en 2000 une nouvelle orientation des programmes d'alphabétisation en ciblant en priorité les jeunes filles et femmes âgées de 15 à 45 ans. Avec la création du Ministère de la Promotion de la femme en 1999, d'autres campagnes se sont multipliées notamment en langue arabe. En janvier 2007, un nouveau centre d'alphabétisation des femmes a été inauguré à Balbala, grande banlieue proche de la ville de Djibouti, concentrant une part importante de la population djiboutienne.

Figure 1.1 Taux d'alphabétisation des adultes en pourcentage des 15 ans et plus



Source : Rapport Mondial sur le Développement Humain/ PNUD-2006, Djibouti : EDAM-IS2

Entre 2000 et 2004, sept campagnes ont eu lieu pour un total estimé à 19.000 personnes. Ces campagnes ont certes permis d'accroître le taux d'alphabétisation notamment des femmes comme l'indique les résultats de l'EDIM. En effet, 47,5% de l'ensemble des femmes de 15-24 ans sont alphabétisées en 2006, encore que les disparités géographiques ont une forte incidence sur ce taux, puisque seulement 14,2% des femmes sont alphabétisées en milieu rural, contre 48,4% en milieu urbain.

Tableau 1.2 Pourcentage de femmes âgées de 15-24 ans alphabétisées en 2006

	% de femmes alphabétisées	% non connu
District		
Djibouti	48,5%	1,8%
Autres districts	41,0%	1,8%
Milieu		
Milieu urbain	48,4 %	1,9%
Milieu rural	14,2 %	1,0%
Total	47,5 %	1,8%

Source : EDIM-2006

Santé

Sur le plan sanitaire, des efforts sont également accomplis. Entre 1990 et 2006, le taux de fécondité est passé de 6 à 4,2 tandis que le taux de mortalité infantile de 121 à 67 pour mille naissances vivantes et le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans de 129,1 à 94 pour mille naissances vivantes.

Tableau 1.3 Taux de mortalité infantile et infanto-juvénile en 2006

	Taux de mortalité infantile	Taux de mortalité infanto-juvénile
Sexe		
Masculin	76 pour mille	103 pour mille
Féminin	58 pour mille	81 pour mille
Milieu		
Urbain	68 pour mille	95 pour mille
Rural	54 pour mille	73 pour mille
Total	67 pour mille	94 pour mille

Source : EDIM- 2006

Par contre, la malnutrition touche environ 26% des enfants dans les milieux défavorisés. Le taux élevé de mortalité maternelle (546 pour 100.000 naissances vivantes en 2002) peut être largement attribué au taux élevé de fécondité, à l'anémie provoquée par la malnutrition et à la pratique des mutilations génitales féminines (MGF).

Tableau 1.4 Pourcentage de femmes âgées de 15 à 49 ans ayant subi une MGF et le type de MGF

	Tout type de MGF	Pourcentage de femmes ayant subi				
		MGF type I “sunna”	MGF type II excision	MGF type III infibulation	MGF type indéterminé	Total
District						
Djibouti	92,9	25,3	7,2	66,2	1,3	100
Autres districts	94,9	22,3	1,7	73,8	2,2	100
Milieu						
Urbain	93,1	25,1	6,6	66,9	1,5	100
Rural	95,5	19,1	1,1	79,2	0,6	100
Total	93,1	24,9	6,4	67,2	1,5	100

Source : EDIM- 2006

Par ailleurs, l'incidence de **la tuberculose** est très alarmante (1.132 pour 100.000), faisant de Djibouti le premier pays au monde à avoir un taux de prévalence aussi élevé. D'après le rapport global TB/OMS 2006, le taux de mortalité lié à cette maladie est de 121/100.000.

En ce qui concerne **le paludisme**, d'après le rapport de routine-2006 du secteur de la santé, le nombre de cas recensés en 2005 est estimé à 5.580 cas simples et 1.780 cas graves. Le risque est estimé entre 10 et 15% soit entre 39.200 et 58.800 cas par an.

Quant au taux de prévalence du **VIH/SIDA**, il est d'environ 2,9% en 2002 et est maintenu stable en 2006. Toutefois,

la propagation du SIDA et des maladies sexuellement transmissibles reste une préoccupation, notamment chez les femmes et les jeunes. L'épidémie affecte plus ces derniers (6% pour les 15-35 ans) et l'incidence peut croître compte tenu du fait que la moitié des effectifs de cette tranche d'âge ont des comportements à risque.

Le pourcentage de femmes âgées de 15-49 ans ayant une connaissance générale sur la prévention du VIH reste cependant assez faible, soit de l'ordre de 17,9%.

Tableau 1.5 Pourcentage de femmes de 15-49 ayant des connaissances sur la transmission du VIH/SIDA

	Connaît 2 moyens de prévenir la transmission du VIH	A correctement identifié 3 préjugés concernant la transmission du VIH	Ont une parfaite connaissance (a identifié 2 moyens de prévention et 3 préjugés)
District			
Djibouti ville	40,6	30,0	18,0
Autres districts	42,1	26,7	17,2
Milieu			
Urbain	41,2	30,1	18,2
Rural	28,1	13,4	7,8
Total	40,8	29,6	17,9

Source : EDIM-2006

La connaissance des méthodes de prévention du VIH est toujours assez faible même s'il existe des différences selon le lieu de résidence. En tout, 40,8% des femmes affirment connaître deux méthodes de prévention ; en zone rurale, elles sont 28,1% contre 41,2% en zone urbaine.

Les avancées enregistrées dans le secteur de la santé ont permis une amélioration de l'espérance de vie qui est passé de 43.1² en 2002 à 52.9 ans en 2004³.

Accès à l'eau, à l'assainissement et à l'énergie

En ce qui concerne l'**approvisionnement en eau**, les résultats de l'EDIM-2006 montrent que la situation s'est améliorée puisque 93,5% de la population ont accès à une source d'eau potable (95,2% en milieu urbain contre 52,5% en milieu rural), mais la question se pose toujours avec acuité tant en termes de quantité disponible, de qualité et de régularité. La mauvaise qualité de l'eau chargée en sels, nettement au dessus des normes de tolérance établies par l'OMS, est un vecteur de maladies diarrhéiques et cardio-vasculaires, et d'épidémies de choléra et de dysenterie.

² PNUD, Rapport Mondial sur le Développement Humain, 2002

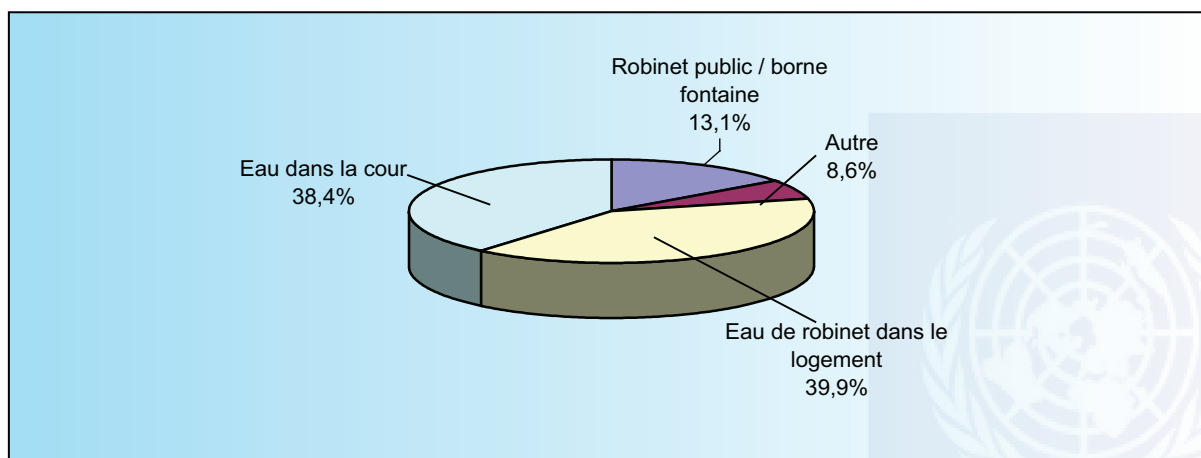
³ PNUD, Rapport Mondial sur le Développement Humain, 2006

Tableau 1.6 Répartition en pourcentage des ménages selon la principale source d'eau potable et l'utilisation des sources d'eau potable améliorées

	Eau courante dans l'habitation	Eau courante dans la cour	Fontaine publique	Puits protégés	Autres sources améliorées	Puits non protégés	Autres sources non améliorées	Total sources d'eau améliorées
District								
Djibouti	41,6	41,8	11,1	0,2	0,8	0,2	4,4	95,5
Autres districts	30,6	20,1	24,3	6,8	1,2	8,3	8,7	83,0
Milieu								
Urbain	41,4	39,8	12,9	0,4	0,7	0,5	4,3	95,2
Rural	3,6	4,4	19,4	21,7	3,5	25,9	21,7	52,5
Total	39,9	38,4	13,1	1,2	0,9	1,5	5,0	93,5

Source : EDIM-2006

Figure 1.2 Répartition en pourcentage des ménages selon la source d'approvisionnement en eau potable



Source : EDIM-2006

Quant au **problème de l'assainissement**, il constitue une menace importante pour l'environnement. L'EDIM-2006 montre que 67,0% des ménages vivent dans des maisons équipées d'installations sanitaires améliorées. Ce pourcentage est de 69,1% en milieu urbain et seulement de 17,3% en milieu rural. L'accès à l'assainissement collectif ne concerne que 25% des ménages dans certains quartiers de la ville de Djibouti.

Tableau 1.7 Répartition en pourcentage de la population selon le type de WC utilisé par le ménage et pourcentage utilisant des sanitaires pour l'élimination des excréments

	Type de WC utilisé par le ménage								% de la population utilisant des sanitaires pour l'élimination des excréments
	Installations améliorées				Latrines couvertes	Installations sanitaires non améliorées			
	Chasse branchée à					Latrines à fosse / trou ouvert	Pas de toilettes ou brousse	Autre	
	Egout	Fosse septique	Latrines	Latrines améliorées auto aérées (LAA)					
District									
Djibouti	7,5	16,5	1,7	4,1	39	28	0,9	2,3	68,8
Autres districts	0,0	0,3	0,0	5,9	51,2	19,0	19,9	3,6	57,5
Milieu									
Urbain	6,6	14,5	1,5	4,5	42	27	1,6	2,3	69,1
Rural	0,0	14,2	0,0	1,7	15,1	15,2	59,3	6,7	17,3
Total	6.4	13.9	1.5	4.4	40.9	26.6	3.9	2.5	67.0

Source : EDIM-2006

Sur le plan de la **source énergétique**, seulement 12,7 % des ménages du pays utilisent des combustibles solides pour la cuisson. Cette consommation est très faible en zones urbaines (9,5%) mais reste très élevée en zones rurales (78,9%). D'où le phénomène de déboisement dû à la coupe des arbres pour l'usage du bois (28,4%) et du charbon de bois pour la cuisson (47,1%).

Tableau 1.8 Répartition des ménages par pourcentage de types de combustibles de cuisson et pourcentage de ménages utilisant des combustibles solides pour la cuisson

Districts	Types de combustibles utilisés pour la cuisine						Combustibles solides pour la cuisson
	Electricité	GPL	Kérosène	Charbon de bois	Bois	Autres	
District							
Djibouti	0,7	4,4	86,9	5,4	1,5	1,0	7,0
Autres districts	0,1	7,4	48,9	25,2	14,4	3,9	40,9
Milieu							
Urbain	0,6	5,1	83,6	6,9	2,5	1,3	9,5
Rural	0,0	0,6	18,4	47,1	28,4	5,6	78,9
Total	0,6	4,9	80,6	8,7	3,7	1,5	12,7

Source : EDIM-2006

Accès à l'habitat

S'agissant de l'habitat, les principaux centres urbains du pays, Djibouti-ville et sa périphérie en particulier qui concentrent près des deux tiers de la population djiboutienne, ont connu une expansion rapide de zones d'habitats précaires au cours de la décennie 1990. Cela s'est traduit par la dégradation de l'environnement et des difficultés

grandissantes dans l'accès aux services sociaux de base. Les résultats de l'enquête EDSF/PAPFAM-2002 ont montré que près de 65% des ménages urbains vivent dans des taudis, alors que la majorité des ruraux et nomades, soit 93,9%, logent dans des tentes traditionnelles ou « toukouls ». De plus les prix élevés des loyers, les coûts exorbitants des matériaux de construction et de la main d'œuvre exacerbent la précarité des ménages et limitent les possibilités d'accès des pauvres à des logements décentes. Selon le rapport sur le développement humain de 2000, seulement 34% de logements sont en dur et seuls 50% des ménages sont propriétaires de logement qu'ils occupent.

Enjeux environnementaux

L'approvisionnement en eau potable demeure un problème majeur à Djibouti. Les seules sources disponibles sont les nappes d'eau souterraines et les sous-écoulements des oueds qui subissent les contraintes de l'aridité du climat dont la faiblesse de la pluviométrie en particulier, à laquelle s'ajoutent les remontées du biseau salé issu du voisinage de la mer. La situation est particulièrement critique dans la capitale où la production ne couvre que 75% des besoins, estimés à près de 20 millions de m³ par an. La surexploitation des nappes phréatiques entraîne une dégradation de la qualité de l'eau. Les taux de salinité dépassent largement les normes de l'OMS, ce qui provoque de nombreuses maladies. En zones rurales plus de 25% des ménages s'approvisionnent à partir des puits traditionnels non protégés qui se trouvent dans des conditions d'hygiène déplorables. L'exploitation intensive des eaux souterraines risque de s'amplifier encore plus à Djibouti, en raison de changements climatiques.

Le problème de l'assainissement représente aussi une menace environnementale majeure pour le pays et plus particulièrement pour la capitale qui concentre près de 68% de la population. Selon l'EDAM-IS2, près de 62% des déchets solides produits quotidiennement sont directement mis à la décharge sans tri, ni traitement préalable. Par ailleurs, les populations flottantes participent à la dégradation des équipements publics.

Sur le plan énergétique, le pays est fortement tributaire des importations des produits pétroliers. Dans un contexte de prix pétroliers élevés au niveau mondial, le coût de distribution du KW limite l'accès des populations les plus défavorisées à l'électricité. Pour les besoins de la cuisine, une grande majorité de la population a recours au kérosène et à d'autres sources énergétiques dont notamment le bois de chauffe. L'utilisation du bois a des conséquences désastreuses sur l'environnement dans la mesure où cette pratique accentue la désertification et contribue au réchauffement de l'atmosphère avec les émissions de CO₂. La régression du couvert végétal, accentué par le phénomène d'érosion hydrique et éolienne et les fortes pressions exercées par les nomades en brousse sur l'environnement (déboisement, surpâturage) provoquent par ailleurs la dégradation progressive des sols en milieu rural. De plus les sécheresses récurrentes et les changements climatiques concourent à accélérer le processus de désertification. Il est à noter que le phénomène de désertification touche près de 90% du territoire national.

Emploi et pauvreté

Le taux de chômage avoisine les 60% en 2002 et est en forte hausse par rapport à son niveau de 1996. Il est particulièrement élevé parmi les ménages pauvres (66,5%) et chez les pauvres extrêmes (72,4%). La situation des femmes et des jeunes est encore plus dramatique : 68,8% des femmes actives sont au chômage, contre 54,6% pour les hommes. L'EDSF/PAPFAM-2002 indique que le taux des jeunes de 15-24 ans inactifs atteint 90,6% au moment de l'enquête, dont 88,3% qui n'ont jamais travaillé contre 2,3% à avoir travaillé durant les 12 derniers mois précédents l'enquête. A noter que la moitié des jeunes qui ont travaillé, ont commencé le travail avant l'âge de 20 ans.

Autrement dit, malgré les efforts multipliés du Gouvernement, la réduction de la pauvreté reste toujours un grand défi auquel Djibouti se trouve confronté. D'où l'Initiative Nationale de Développement Social (INDS) lancée par le Chef de l'Etat en janvier 2007 pour venir en aide d'urgence aux couches les plus vulnérables de la population.

Encadré 1.2 Initiative National pour le Développement Social (INDS)

Le constat

- 1) Les services sociaux de base ne répondent pas suffisamment aux besoins de la population ;
- 2) De larges franges de la population djiboutienne et des zones entières du territoire national vivent dans des conditions difficiles et parfois dans une situation de pauvreté et de marginalisation...

Les trois axes de l'initiative

- 1) Promouvoir l'accessibilité aux services sociaux de base par le renforcement des politiques sociales en matière d'éducation, de santé, d'énergie et de logement et favoriser le développement des infrastructures routières, culturelles et sportives ;
- 2) Restructurer l'appareil productif national afin de créer l'emploi nécessaire et suffisant pour éradiquer la pauvreté et réduire le chômage, notamment des jeunes ;
- 3) Apporter une assistance aux personnes en grande vulnérabilité pour leur permettre de subvenir à leurs besoins et de sortir de l'isolement en s'intégrant dignement dans la société.

Les Objectifs prioritaires

- En urgence : 1) Le premier objectif de la première étape du projet consiste à améliorer le niveau social des localités les plus pauvres du monde rural, des quartiers pauvres en milieux urbains et périurbains où sévissent les manifestations les plus alarmantes de l'exclusion sociale, du chômage, de la délinquance et de la misère.
- 2) Ensuite le projet doit progressivement permettre la création et le renforcement des structures d'accueil existant tant en qualité qu'en capacité pour venir en aide aux personnes en situation de détresse sociale, tels les enfants abandonnés, les femmes démunies, sans soutien et sans abri, les vieillards et les orphelins livrés à eux-mêmes...
- Sur le court terme...donner corps à l'initiative, dans sa première phase, sous forme de programmes et de projets intégrés tangibles sur le terrain...
- Sur le moyen terme...concrétiser l'initiative eu égard à ses objectifs de développement qui sont au centre des préoccupations quotidiennes du peuple...
- Sur le long terme...hisser les indices de développement humain...à un niveau comparable à celui des pays comme Djibouti...

Extrait du projet INDS du Président de la République- janvier 2007

En résumé, en dépit des améliorations enregistrées notamment dans les secteurs de l'éducation⁴ et de la santé, les indicateurs sociaux du pays restent parmi les plus faibles du Monde.

1.2.1. Indicateur de développement humain

L'IDH a été élaboré pour refléter les aspects fondamentaux du développement humain. C'est un indicateur composite comportant trois éléments : la longévité, mesurée par l'espérance de vie, le niveau d'éducation, mesurée par un indicateur combinant pour deux tiers le taux d'alphabétisation des adultes et pour un tiers le taux brut de scolarisation combiné (tous niveaux confondus), et le niveau de vie, mesuré d'après le produit intérieur brut réel corrigé par habitant (exprimé en parité de pouvoir d'achat). La valeur de l'IDH pour chaque pays indique le chemin qui reste à parcourir pour atteindre des objectifs prédéfinis au niveau mondial qui sont : i) une durée de vie moyenne de 85 ans ; ii) l'accès à l'éducation pour tous ; et iii) un niveau de vie décent. La différence, entre la valeur maximale de 1 de l'IDH et la valeur obtenue pour un pays, représente le déficit de ce pays par rapport au développement humain.

En ce qui concerne Djibouti, les données disponibles pour les dimensions en question sont éparpillées, c'est à dire que certaines datent de l'année 2002/2003, d'autres de 2004 et d'autres encore de 2006. Toutefois, leur combinaison possible donne une valeur approchée de l'IDH même si le calcul de l'indice ne repose pas, comme il doit l'être, sur les données d'une même année.

⁴ Il est à noter que les comparaisons entre EDAM-IS2 et EDIM 2006 ne sont pas aisées, la première fournit des taux bruts tandis que la seconde donne des taux nets.

Tableau 1.9 Données disponibles pour le calcul de l'IDH

Données	Valeur	Source
Espérance de vie à la naissance	52,9 ans	Rapport mondial sur le développement humain 2006 (données de 2004)
Taux brut de scolarisation combiné (Primaire, secondaire, supérieur)	60,0 %	Base de données ESDF/PAPFAM – 2003
Taux d'alphabétisation des adultes de 15 ans et plus	54,6 % ^(a)	Base de données ESDF/PAPFAM – 2003
PIB par habitant (en PPA en US \$)	2018	Rapport FMI 2007 (données 2005)

(a) : ce taux a été calculé à partir de la base de données de l'EDSF/PAPFAM dont le rapport ne donne que le taux pour la population âgées de 10 ans et plus (53,8%)

Les éléments de calcul de l'IDH sont consignés dans l'encadré suivant.

Encadré 1.3 Calcul de l'IDH

L'Indice de Développement Humain (IDH) est la moyenne arithmétique simple de trois autres indices : indice de l'espérance de vie, indice de niveau d'instruction et l'indice de PIB.

$$i) \text{ indice d'espérance de vie} = \frac{52,9 - 25}{85 - 25} = 0,47$$

Les nombres 25 et 85 représentent les valeurs minimales et maximales pour le calcul de l'IDH selon le Rapport mondial sur le développement humain de 2006.

ii) indice de niveau d'instruction : il est calculé à partir d'une moyenne pondérée de l'indice d'alphabétisation des adultes (pondération 2) et de l'indice brut de scolarisation (pondération 1)

$$\text{indice d'alphabétisation des adultes} = \frac{54,6 - 0}{100 - 0} = 0,55$$

$$\text{indice brut de scolarisation} = \frac{60,0 - 0}{100 - 0} = 0,60$$

Les nombres 0 et 100 représentent les valeurs minimales et maximales pour le calcul de l'IDH selon le Rapport mondial sur le développement humain de 2006.

$$\text{indice de niveau d'instruction} = \frac{(2 * 0,55) + (1 * 0,6)}{3} = 0,57$$

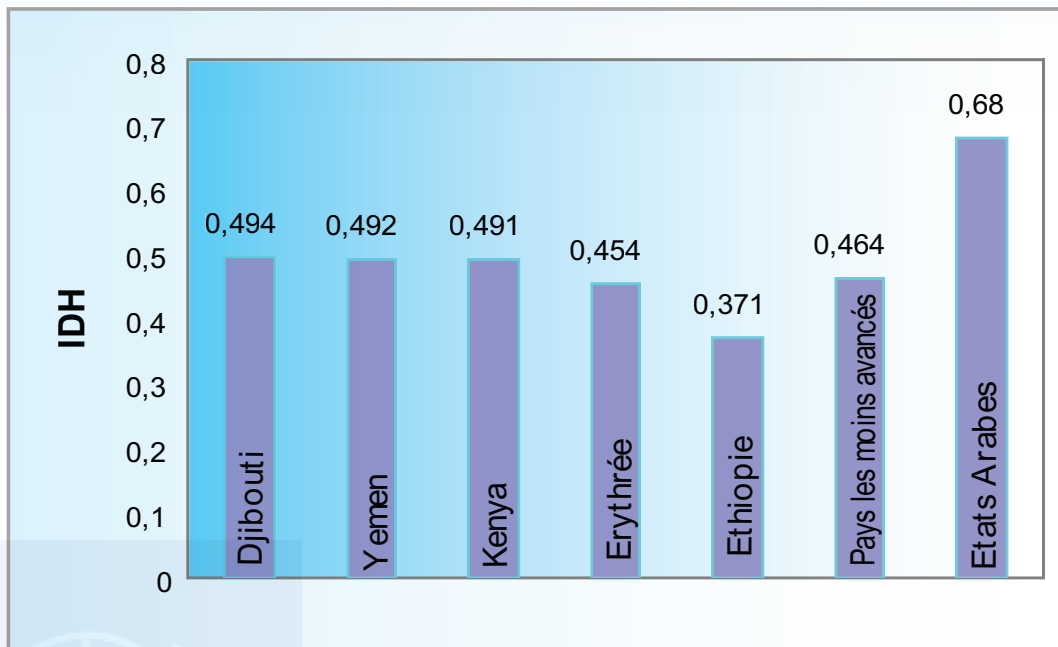
$$iii) \text{ indice de PIB} = \frac{\log(2018) - \log(100)}{\log(40\,000) - \log(100)} = 0,5$$

$$iv) \text{ IDH} = \frac{0,47 + 0,57 + 0,5}{3} = 0,513$$

Remarque : faute de données désagrégées de l'espérance de vie, il n'est pas possible de calculer l'IDH par milieu de résidence.

Partant de là, le calcul de l'IDH donne pour 2007 une valeur estimée à 0,513, ce qui démontre une amélioration de la situation du développement humain à Djibouti par rapport à l'année 2004. En effet, l'Indice de Développement Humain (IDH) est passé de 0,479 en 1995 à 0,485 en 2000 puis à 0,494 en 2004, (classant le pays au 148^{ème} rang sur 177 pays) à 0,513 en 2007. **Djibouti doit désormais être classé parmi les pays à développement humain moyen.**

Figure 1.3 Evolution de l'IDH de Djibouti par rapport aux pays arabes



Source : PNUD, Rapport Mondial sur le Développement Humain, 2006

1.2.2. Indicateur sexospécifique du développement humain (ISDH)

L'ISDH, apparu pour la première fois en 1995, vise à tenir compte des disparités entre les femmes et les hommes. Il correspond à l'IDH corrigé en fonction des inégalités sociologiques entre les sexes. Utilisant les mêmes variables que l'IDH, il en diffère néanmoins par le fait que les niveaux moyens obtenus par chaque pays - en termes d'espérance de vie, de niveau d'éducation et de revenu - ont été corrigés de façon à refléter les disparités sociologiques entre hommes et femmes dans ces trois domaines.

Ainsi, en ce qui concerne l'espérance de vie à la naissance, l'ISDH tient compte de l'avantage biologique dont jouissent les femmes dans la mesure où elles vivent plus longtemps que les hommes. Il tient également compte de l'écart des revenus du travail entre les hommes et les femmes.

La première étape du calcul de l'ISDH consiste à indexer les variables de l'espérance de vie et du niveau d'éducation. L'intervalle de l'espérance de vie est de 60 ans pour les hommes comme pour les femmes, mais les limites de cet intervalle sont différentes. Pour les hommes et les femmes, la valeur maximale de l'espérance de vie est de 87,5 ans et la valeur minimale de 27,5 ans. Les valeurs relevées pour les hommes et les femmes sont indexées en conséquence.

La variable représentant le niveau d'éducation est un indicateur composite dans lequel interviennent pour 2/3 le taux d'alphabétisation des adultes et 1/3 le taux brut de scolarisation combiné, c'est-à-dire tous niveaux confondus. Chacune de ces composantes est indexée séparément. Leur valeur maximale est de 100% et leur valeur minimale de 0%. On additionne alors les deux indicateurs pondérés pour obtenir l'indicateur composite du niveau d'éducation.

Le traitement de la composante revenu est plus complexe. Pour calculer les parts du revenu du travail des hommes

et des femmes, deux données sont utilisées : le rapport entre la moyenne des salaires féminins et celle des salaires masculins et la part de la population active masculine âgée de 15 ans et plus.

La dernière opération du calcul de l'ISDH consiste à additionner l'indicateur du revenu, l'indicateur de l'espérance de vie et l'indicateur du niveau d'éducation, et de diviser la somme par trois, ce qui donne à chaque indicateur une pondération d'un tiers.

Tableau 1.10 Données pour le calcul de l'ISDH

Données	Femme	Homme	Source
Proportion	0,52	0,48	Rapport ESDF/PAPFAM – 2003
Espérance de vie à la naissance	54,1	51,8	Rapport Mondial sur le Développement Humain 2006 (données de 2004)
Taux brut de scolarisation combiné (Primaire, secondaire, supérieur)	51,9	68,6	Base de données ESDF/PAPFAM – 2003
Taux d'alphabétisation des adultes de 15 ans et plus	40,9	67,8	Base de données ESDF/PAPFAM – 2003
Revenu estimatif en PPA US\$	1305	2681	Rapport Mondial sur le Développement Humain 2006 (données de 2004)

Encadré 1.4 Calcul de l'ISDH

L'indicateur sexospécifique du développement humain est la moyenne arithmétique simple de trois autres indices : indice de l'espérance de vie, indice de niveau d'instruction et l'indice de PI B. Ces indices sont calculés en agréant les indices par sexe en tenant compte de la part de chaque genre dans la population totale.

Indice d'espérance de vie :

$$\text{Femme : } \frac{54,1 - 27,5}{87,5 - 27,5} = 0,443$$

$$\text{Homme : } \frac{51,8 - 22,5}{82,5 - 22,5} = 0,488$$

Indice d'égalité de la répartition relatif à l'espérance de vie :

$$[[0,52(0,44)^{-1}] + [0,48(0,49)^{-1}]^{-1} = 0,46$$

Indice d'alphabétisation des adultes : Femme : 0,41 (voir calcul pour l'IDH) Homme : 0,68

Indice brut de scolarisation : Femme : 0,52 Homme : 0,69

Indice de niveau d'instruction : Femme : 0,45 Homme : 0,68

Indice d'égalité de la répartition pour le niveau d'instruction :

$$[[0,52(0,45)^{-1}] + [0,48(0,68)^{-1}]^{-1} = 0,54$$

Indice de revenu : Femme : 0,429 (voir calcul de l'indice du PIB de l'IDH)

Homme : 0,549

Indice d'égalité de la répartition relatif au revenu :

$$[[0,52(0,43)^{-1}] + [0,48(0,55)^{-1}]^{-1} = 0,48$$

$$\text{ISDH} = \frac{0,46 + 0,54 + 0,48}{3} = 0,493$$

Partant de ces données, le calcul de l'ISDH donne une valeur estimée à 0,493, ce qui suppose sans doute une évolution positive de l'indicateur, étant donné les efforts déployés à l'échelle du pays en faveur de la femme depuis les années 2000. Toutefois, l'écart de progression n'est pas mesurable étant donné que c'est la première fois que le PNUD calcule cet indice pour Djibouti.

1.2.3. Indicateur de Pauvreté Humaine

L'indice de pauvreté humaine (IPH-1 pour les pays en développement) est calculé afin de données plus de précision à l'approche par le développement humain. L'idée sous-jacente est de mettre en relief la pauvreté humaine par rapport à la pauvreté monétaire mesurée par le niveau de revenu ou de consommation.

Encadré 1.5 Mode de calcul de l'IPH

Alors que l'IPH mesure le niveau moyen atteint par un pays donné, l'IPH-1 mesure les privations observables dans les trois dimensions fondamentales du développement humain couvertes par l'IDH :

- longévité et bonne santé : probabilité de décéder à un âge relativement précoce, exprimée par la probabilité à la naissance de décéder avant 40 ans,
- Instruction : exclusion du monde de la lecture et des communications, exprimée par le taux d'analphabétisme des adultes,
- niveau de vie décent : impossibilité d'accéder aux biens économiques dans leur ensemble, exprimée par la moyenne non pondérée des deux indicateurs, à savoir le pourcentage de la population privée d'accès régulier à des points d'eau aménagés, et le pourcentage d'enfants souffrant d'une insuffisance pondérale.

Le calcul de l'IPH-1 est plus direct que celui de l'IDH. En effet, les critères utilisés pour mesurer ces privations sont déjà normalisés entre 0 et 100 (puisqu'ils se présentent sous la forme des pourcentages). Il n'est donc pas nécessaire de définir des indices dimensionnels, comme le cas de l'IDH.

La formule de calcul de l'IPH est la suivante :

$$IPH-1 = [1/3(P_1^\alpha + P_2^\alpha + P_3^\alpha)]^{1/\alpha}$$

Où :

P_1 = probabilité à la naissance de décéder avant 40 ans (multipliée par 100)

P_2 = taux d'analphabétisme des adultes

P_3 = Moyenne non pondérée des pourcentages de la population privée d'accès régulier à des points d'eau aménagés et d'enfants souffrant d'une insuffisance pondérale.

$\alpha = 3$

Source : PNUD, *Rapport Mondial sur le Développement Humain, 2006*

La pauvreté monétaire consiste à classer un individu ou un ménage pauvre selon que son revenu est inférieur à un certain seuil. Ce seuil se fait en termes absolus ou relatifs. L'intérêt de l'approche humaine de la pauvreté provient de la volonté de dépasser les limites inhérentes au concept de la pauvreté monétaire adoptée par la Banque Mondiale et le PNUD. En effet, la pauvreté monétaire camoufle plusieurs aspects du problème social qu'est la pauvreté. Par exemple, la fixation du seuil de 1 dollar par jour ne mesure pas complètement la réalité des conditions de vie des populations des pays en développement tant au niveau alimentation, logement, habillement, éducation, santé, etc.

A Djibouti, le seuil de pauvreté relative est évalué à 198 229 FDJ par équivalent adulte. Ce niveau est considéré très élevé dans le contexte Africain. Le seuil de pauvreté extrême est évalué à 114 096 FDJ par équivalent adulte et par an.

L'enquête EDAM-IS2 a montré en 2002 que globalement, la pauvreté est généralisée à toutes les catégories socio-professionnelles. Bien entendu, les populations des quartiers situés à la périphérie des zones urbaines sont davantage touchées. La même enquête EDAM-IS2 montre une forte corrélation entre la pauvreté monétaire et la pauvreté humaine.

Selon le Rapport Mondial sur le Développement Humain 2006 reposant les données de l'année 2004, l'IPH-1 djiboutien a été estimé à 30%. Autrement dit, 30% de la population djiboutienne souffre de pauvreté humaine. Le pays était classé au 52^{ème} rang sur les 177 pays en développement. Dans la région proche, les performances sont moins favorables avec notamment un indicateur de 35,5 % pour le Kenya (60^{ème} rang), de 38,1% (70^{ème} rang) pour l'Erythrée et de 55,3% (98^{ème} rang) pour l'Ethiopie.

Pour 2007, les données disponibles pour le calcul de l'IPH sont regroupées dans le tableau suivant.

Tableau 1.11 Données pour le calcul de l'IPH

Données	Valeur	Source
Population privée d'accès régulière à des points d'eau aménagés	4,4%	Rapport préliminaire de EDIM 2006
Enfant souffrant d'une insuffisance pondérale sévère	10,3 %	Rapport préliminaire de EDIM 2006
Enfant souffrant d'une insuffisance pondérale modérée	28,9 %	Rapport préliminaire de EDIM 2006
Probabilité à la naissance de décéder avant 40 ans X 100 (P ₁)	30,6 %	Rapport mondial sur le développement humain 2006 (données 2004)
Taux d'analphabétisme des adultes de 15 ans et plus (P ₂)	50,3%	Base de données EDSF/PAPFAM – 2003

Il est à noter :

- i) l'enquête EDIM a porté sur le milieu sédentaire (urbain et rural) uniquement. Mais les données sur la population privée d'accès régulière à des points d'eau aménagés ne sont pas disponibles dans la base d'EDSF/PAPFAM. Dans le rapport EDAM-IS2 de 2002, le taux de cette frange de la population est de 4,6%.
- ii) l'insuffisance pondérale est calculée en mettant en rapport le poids et l'âge.

Encadré 1.6 Calcul de l'IPH

Le calcul de l'IPH fait intervenir trois grandeurs, dont :

P₁ : Probabilité à la naissance de décéder avant 40 ans X 100

P₂ : Taux d'analphabétisme des adultes de 15 ans et plus

P₃ : Moyenne non pondérée des pourcentages de la population privée d'accès régulière à des points d'eau aménagés et d'enfants souffrant d'une insuffisance pondérale sévère. Cette moyenne mesure ce que l'on appelle « *les privations en termes de niveau de vie* ».

Ici

P₁ = 30,6 %

P₂ = 45,4 %

P₃ = (4,4 + 28,9)/2 = 16,65 %

$$IPH = \left[\frac{30,6^3 + 45,4^3 + 16,65^3}{3} \right]^{\frac{1}{3}} = 34,84$$

Le coefficient 3 permet d'attribuer une prépondérance à la composante pour laquelle les privations sont plus importantes. Ce coefficient est donné dans le Rapport Mondial sur le Développement Humain 2006.

En 2007, la valeur de l'IPH-1 de Djibouti a augmenté comparée à celle de 2004, ce qui traduit une hausse générale des privations. Autrement dit, 34,84 % de la population souffre de pauvreté humaine en 2007 contre seulement 30% en 2004.

1.2.4. Indicateur de Participation Féminine

L'Indice de Participation Féminine se focalise sur les opportunités offertes aux femmes qui influencent en retour leur situation au niveau de la prise de décision. Les secteurs qui sont particulièrement couverts sont la politique, la vie économique et le milieu professionnel. L'IPF cible les inégalités femmes/hommes dans ces domaines.

Au niveau de la sphère publique, la participation de la femme à la prise de décisions a été améliorée dans cinq secteurs : le Pouvoir exécutif, l'Administration publique, le Pouvoir politique et législatif, le Pouvoir judiciaire et le secteur communautaire et associatif.

Au niveau du pouvoir exécutif, la participation officielle de la femme date de 1998 où une Direction de la promotion de la femme et de la famille auprès de la Présidence de la République a été créée. En mai 1999, la première ministre déléguée auprès du Premier Ministre, chargée de la Promotion de la Femme, du Bien-être Familial et des Affaires Sociales a fait son introduction dans le gouvernement.

Selon le Rapport National sur la Gouvernance 2007⁵, dans l'Administration publique, en dépit d'un cadre juridique et une volonté politique favorables à une participation égale, la femme demeure sous-représentée. Elle est également absente des postes de commandement et n'accède que rarement aux grades des Officiers Supérieurs dans les différentes forces armées (armée de terre et de l'air, police, gendarmerie).

Dans l'administration publique, les femmes fonctionnaires représenteraient plus de 20% de l'effectif.

Au niveau des instances électives, la présence des femmes est très perceptible grâce à l'application de la loi instituant un système de quota d'au moins 10% en leur faveur. Sept femmes ont fait leur entrée au Parlement en 2003, lors des dernières élections législatives.

Tableau 1.12 Répartition des sièges de député selon le genre

Genre	Nombre de députés à l'Assemblée Nationale	Pourcentage
Hommes	58	90
Femmes	7	10
Total	65	100

Source : UNECA, Djibouti- Rapport National sur la Gouvernance, C.R.U.- Université de Djibouti, 2007

Dans le secteur privé, le poids de la femme n'est pas connue et ce, malgré leur forte présence visible à tout observateur. Les femmes ont investi depuis longtemps le commerce où elles font preuve d'un savoir-faire reconnu dans la société djiboutienne. Malheureusement, ce dynamisme dans les affaires est entaché par le fait que leurs activités sont à tort ou à raison classées dans l'informel. De la sorte, un grand nombre de femmes entrepreneurs évoluent dans la précarité et sont privées des opportunités offertes à leurs homologues de la sphère formelle. 43,3% d'entre-elles exercent une profession indépendante très souvent synonymes d'activités informelles.

Tableau 1.13 Indicateurs de la participation des femmes

Indicateurs	% Femmes	% Hommes
Part de la population	52	48
Représentation parlementaire	10	90
Pourcentage des femmes parlementaires ou occupant des postes de direction	n.d	n.d
Pourcentage des postes professionnels et techniques	n.d	n.d
Revenu estimatif en PPA USD	1305	2681

Source : Chiffres tirés des rapports de la BM, du FMI, et du PNUD.

En somme, plusieurs facteurs positifs témoignent d'une certaine amélioration de la participation de la femme djiboutienne tant au niveau politique qu'économique. Si l'on se réfère à la situation retracée par le RNDH 2000 de Djibouti, l'IPF en 2007 serait sensiblement meilleur. Rappelons à ce propos, l'IPF 2000 s'élevait à 0,127, soit un classement du pays au 102^{ème} rang ou encore à l'avant dernière place. Toutefois des progrès restent à faire si l'on veut se rapprocher des normes internationales. Une partie des efforts devrait être concentrée sur la quête d'une meilleure connaissance du poids de la djiboutienne dans tous les secteurs par la production d'indicateurs désagregés.

1.2.5. Limites de l'approche par les indices

Les limites de l'approche par les indices résident dans le caractère complexe du concept de développement humain. L'IDH compte quatre variables : l'espérance de vie à la naissance ; le taux d'alphabétisation des adultes ; le taux de scolarisation global au niveaux primaire, secondaire et supérieur, ces deux taux représentent la dimension de l'acquisition du savoir ; et le PIB réel par habitant exprimé en parité du pouvoir d'achat (PPA) qui sert de variable représentant les ressources nécessaires pour garantir un niveau de vie décent. Plusieurs limites peuvent être identifiées au sujet de ces indicateurs. En premier lieu, il ne constitue pas une mesure exhaustive du développement humain. Seules les trois dimensions sus-citées ne peuvent pas résumer la situation du développement humain beaucoup plus large.

En deuxième lieu, l'Indicateur de Pauvreté Humaine du PNUD a pour ambition de synthétiser dans un indicateur unique la complexité de la pauvreté humaine. Or, parfois certains des indices le composant, à très fortes valeurs, peuvent influencer le résultat final. Par conséquent, l'indicateur peut dans ce cas de figure perdre l'essentiel de ses qualités.

En troisième lieu, ces indicateurs au delà de leurs avantages, sont des indicateurs moyens qui risquent de masquer des disparités et des inégalités au sein d'un même pays.

En bref, le développement humain, multidimensionnel, ne peut être résumé par des indicateurs. Il importe ainsi de pouvoir les compléter par d'autres informations rendant compte d'autres dimensions toutes aussi importantes pour la thématique du développement humain durable. Par ailleurs, Djibouti étant un pays arabe, il est également intéressant de noter que le concept de développement humain acquiert une importance particulière dans le contexte du monde arabe. Voir le point de vue de Haydar Abdel-Shafy dans l'encadré ci-dessous.

Le concept de développement humain acquiert une importance particulière dans le contexte du monde arabe car il reflète deux dimensions. La première est matérielle, à savoir la satisfaction des besoins humains, telle qu'elle se reflète dans les indicateurs quantitatifs du revenu, de l'éducation et de la santé retenus pour la confection de l'IDH. La seconde est qualitative : le sentiment de participation, la démocratie, les libertés, le respect de la légalité, conformément à l'ensemble des droits économiques et sociaux proclamés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

La satisfaction des besoins humains, qui est la condition de la dignité humaine, revêt une importance majeure pour des peuples qui ont été autrefois colonisés et exploités. L'importance de cette dimension matérielle s'affirme encore avec la propagation de la pauvreté dans le monde arabe, par suite d'une polarisation sociale qui s'aggrave et du gaspillage prolongé des ressources au détriment des générations arabes présentes et futures. L'une des exigences du développement humain est de préserver le patrimoine national pour les générations futures et d'empêcher son épuisement progressif, en veillant à assurer la durabilité du développement.

Les pays arabes ont un énorme potentiel pour atteindre des niveaux de vie décents qui rehausseraient toutes les aspirations de leurs habitants, surtout s'ils assurent leur intégration économique et approfondissent leurs relations commerciales. L'intégration économique constituera un mécanisme important pour surmonter la dépendance, venir à bout de la vulnérabilité et faire en sorte que la mondialisation serve les intérêts arabes de manière à atteindre une autosuffisance.

L'intégration régionale, tout en formant un bloc économique arabe au moment où se constituent dans le monde d'énormes regroupements du même type, assurera aussi le retour des ressources arabes au profit du peuple arabe, en aidant à surmonter une pauvreté grandissante.

La dimension qualitative repose sur l'obligation de rendre des comptes et constitue une pierre angulaire du développement humain, car il existe une relation fondamentale, dialectique, entre gouvernance et développement. Le peuple arabe se heurte à des choix éthiques profonds dans un climat de compétition d'égoïsme et d'ambitions personnelles individualistes. Ces motivations font dévier les efforts au détriment du bien commun et entravent le processus de développement.

Dans quelques pays arabes, l'absence de démocratie fondée sur la participation, le pluralisme, la séparation des pouvoirs, l'indépendance du pouvoir judiciaire et l'organisation d'élections régulières, libres et honnêtes, fait obstacle au processus de développement. Certes, on ne peut nier que des progrès aient été accomplis dans les domaines social, économique, productif, politique et culturel. Néanmoins, la faible priorité accordée à la démocratie n'a pas aidé à renforcer la participation et l'unité nécessaires entre la société civile et les milieux politiques dans les Etats arabes.

A mon avis, ce manque de démocratie demeure un problème grave à ce jour, en dépit de certains signes prometteurs d'évolution vers des sociétés plus libres, dans certains cas. Accorder à cette question l'attention particulière qu'elle mérite et faire participer aux décisions le plus grand nombre d'individus contribuent à la fois à créer un vrai partenariat entre les milieux officiels, le secteur privé et la société civile, et font avancer l'évolution d'une vision du développement qui tient compte des intérêts des pauvres et des marginalisés.

Encourager le pluralisme, la liberté de la presse, la critique constructive, les élections périodiques constitue un mécanisme important pour préserver la liberté et ranimer la confiance du peuple en ses capacités et en son avenir. La défense des droits du citoyen par le respect de la légalité établit un lien entre le citoyen – qui affirme ses droits – et l'Etat, garantit une relation de confiance mutuelle et contrecarre la marginalisation et l'aliénation.

Haydar Abdel-Shafy

Source : PNUD, Rapport Arabe sur le Développement Humain, 2002

1.3. La relation emploi, formation et développement humain à Djibouti

La question de l'emploi devrait être placée au cœur des politiques économiques et sociales. Une telle considération est gage d'un développement humain durable. En effet, la conviction que l'emploi et les mesures de formation qui le facilitent sont fondamentales dans la lutte contre la pauvreté a été reconnue par l'ensemble de la communauté internationale tant lors du Sommet Mondial sur le Développement Social de 1995 que la 24^{ème} Session Spéciale du Sommet Mondial de l'Assemblée Générale des Nations Unies en 2000 qui a exhorté le BIT à développer une stratégie internationale coordonnée et cohérente pour la promotion d'un emploi productif et librement choisi.

A cet effet, le BIT a élaboré l'Agenda global de l'emploi qui s'inscrit dans celui du travail décent. L'Agenda Global pour l'emploi comporte dix éléments clés qui rappellent l'approche à adopter tant au niveau de la situation économique que de la situation du marché du travail.

Encadré 1.8 Les dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi

La situation économique est abordée sous les angles suivants :

1. Promouvoir les échanges et l'investissement dans les pays en développement pour y favoriser l'accès à des emplois productifs et aux marchés.
2. Promouvoir l'évolution technologique pour favoriser la productivité des emplois, la création d'emplois et l'amélioration du niveau de vie.
3. Promouvoir un développement durable offrant des sources de revenu durables
4. Elaborer une politique macroéconomique favorable à la croissance et à l'emploi nécessitant une intégration des politiques.

La situation du marché de l'emploi est abordée sous les angles suivants :

5. Un emploi décent grâce à l'entrepreneuriat.
6. Développer les aptitudes à l'emploi par l'amélioration des connaissances et des compétences.
7. Mener une politique du marché du travail active propice à l'emploi, au changement dans la sécurité, à l'équité et à l'élimination de la pauvreté.
8. Concevoir la protection sociale comme un facteur de compétitivité
9. Opérer des synergies entre sécurité et productivité en améliorant la sécurité et l'hygiène du travail.
10. Rendre l'emploi plus productif pour éliminer la pauvreté et favoriser le développement.

Source : BIT, *Point sur les éléments clés constituant l'Agenda global pour l'emploi*, Mars 2003

Cet Agenda marque le début d'un nouveau paradigme dans l'approche onusienne du développement humain : il ne faut pas considérer les emplois comme les effets de la croissance économique. « *La nouvelle tendance est à concevoir le travail décent comme un facteur productif, 'un intrant de la stratégie de création d'emplois productifs, de développement et de réduction de la pauvreté, plutôt que comme un but en soi'.* »⁶.

Cette problématique nouvelle s'ancre bien dans l'objectif de lutte contre la pauvreté dans un contexte de pénurie d'emplois alimentant l'exclusion des plus démunis. La mondialisation et l'interdépendance économique qu'elle impose n'a pas permis de résoudre les inégalités et n'a fait que les accentuer.

Par conséquent, œuvrer pour la création et la préservation d'emplois conditionne le développement humain d'un pays. L'OIT a très tôt compris l'importance de cette relation. Pour ce, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation en 2004⁷ a recommandé que l'emploi doit être considéré comme une priorité des politiques macroéconomiques et sociales et non pas comme l'un des résultats escomptés de mesures qui n'abordent pas strictement le problème. La réduction de la pauvreté passe par la conviction que l'emploi est le meilleur moyen de lutte.

Les politiques de l'éducation et de la formation sont au centre de l'équation « emploi - développement humain ». L'élaboration d'une « bonne » politique de formation permet d'accroître l'employabilité et la productivité de la main d'œuvre. La capacité d'un système éducatif à s'adapter et à être/ rester à l'écoute des transformations du marché de l'emploi détermine l'employabilité et la lutte contre la pauvreté.

A Djibouti, ces questionnements trouvent particulièrement un écho dans un contexte de changements structurels. La conception d'une politique active du marché travail est indispensable afin de permettre une certaine sécurité en période de changement, une meilleure acceptation du changement, une reconversion non douloureuse des travailleurs. Elle participe également au maintien d'un climat de stabilité sociale.

6 BIT, *Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent*, Document de vision, 2006

7 *Ibidem*

Emploi, projet de vie au cœur du paradigme du développement humain

Dans cette approche, l'emploi constitue un facteur d'intégration de l'homme dans la société moderne au même titre que la famille et la religion. Il cristallise le projet de vie de l'individu qui se voit ouvrir diverses possibilités d'action. Par exemple, l'accès à l'emploi élargit le champ des capacités humaines à l'instar de la capacité de se marier et de fonder une famille, la possibilité d'exprimer ses choix politiques à travers le vote, de s'instruire, etc. A ce propos, d'après l'EDSF, 54,7% des jeunes garçons interrogés considèrent que le manque de travail constitue un sérieux obstacle au mariage.

La justice sociale oblige le fait de mettre tout en œuvre pour une meilleure répartition des fruits de la croissance et donc une pour une équité, garante de la paix sociale.

Les actions en faveur de l'emploi et de l'auto-emploi devraient devenir la priorité des autorités publiques et des partenaires au développement. L'accès à l'emploi par une formation adéquate et fonctionnelle permet d'éviter à tout individu de sombrer dans le cercle vicieux de la misère. Ne pas considérer le caractère crucial de cette équation revient à s'exposer à la fracture voire à l'explosion sociale.



2 EMPLOI, FONDEMENT DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN À DJIBOUTI

Le chômage reflète non seulement les configurations du marché du travail, c'est-à-dire les caractéristiques du tissu productif, mais aussi la qualité de l'environnement institutionnel. A l'instar des autres pays africains, les années d'ajustement structurel ont aggravé la pauvreté (monétaire et humaine) de la population à Djibouti. Les réformes économiques et sociales n'ont fait que détériorer le niveau de vie et les marges de manœuvre de l'Etat se sont trouvées réduites.

Cette section se propose d'examiner et de présenter les traits saillants du marché du travail à Djibouti. Une analyse des systèmes productifs sera effectuée.

2.1. Economie de Djibouti et les configurations du marché du travail

2.1.1. Evolution de l'économie djiboutienne entre 1996-2006 et analyse sectorielle

La République de Djibouti figure parmi les pays à faible développement humain avec un IDH en 2004 de 0,494⁸. Elle est à la fois classée parmi le groupe de pays à revenu intermédiaire retenu par le Fonds Monétaire Internationale avec un PIB par habitant estimé à 947⁹ dollars en 2006. Cette double classification révèle le véritable problème de fonds qui se pose, à savoir le partage équitable des fruits de la croissance. Elle doit se comprendre sur la base de la structure particulière de son économie déterminée en grande partie par son positionnement géographique stratégique à l'entrée de la mer rouge et par les choix macro économiques et sociaux effectués par les autorités publiques du pays.

L'évolution de l'économie djiboutienne souligne une constance dans les grandes tendances. Ainsi, la forte dépendance à l'égard du secteur tertiaire et la marginalité des deux autres secteurs traditionnels constituent le trait caractéristique de l'économie du pays.

Evolution de l'économie – les différentes étapes

Il est possible d'isoler cinq grandes phases dans l'évolution économique de Djibouti. Une première période allant de 1977 à 1991 où les résultats économiques du pays sont modestes. Le taux de croissance moyen du PIB, mesuré en prix constants, a été autour de 1% au cours de cette période.

Période 1992-1996

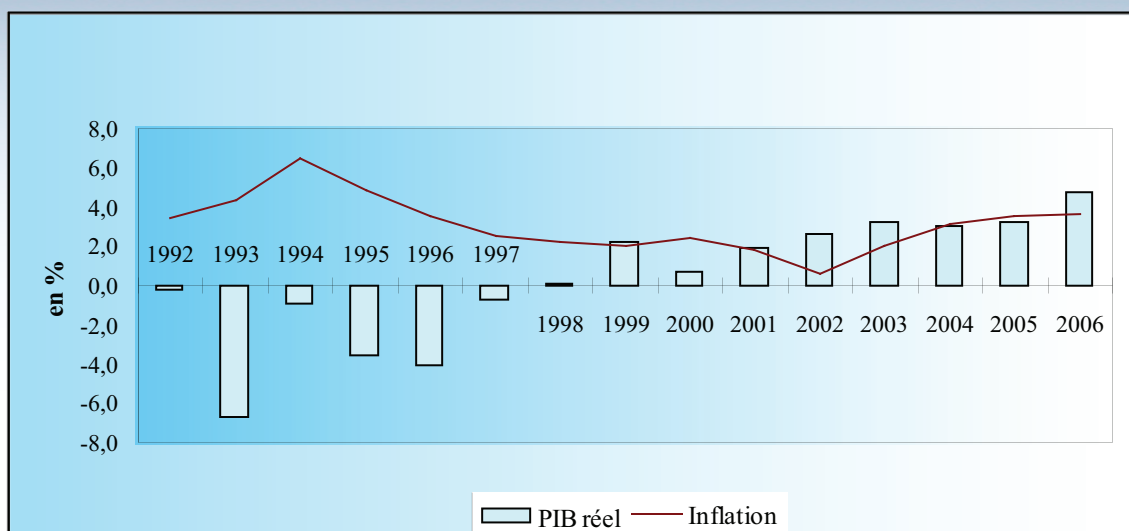
La deuxième phase s'étale de 1992 à 1996 (Figure 2.1) marque une détérioration de la situation socioéconomique. Cette évolution chaotique de l'économie est expliquée par l'avènement de problèmes aussi bien internes (troubles au Nord du pays), qu'externes dès la fin de 1991 (réduction de l'aide budgétaire, concurrence régionale accrue, afflux de réfugiés de Somalie et d'Ethiopie, etc.). Au cours de cette période, la croissance économique a été négative et les finances publiques se sont dégradées. C'est l'époque où les salariés du secteur public, principal employeur, ont connu d'énormes arriérés avec pour conséquence une crise sociale. De fait, le taux de dépendance globale est élevé à Djibouti dans la mesure où *le revenu d'un actif occupé ou d'un retraité/rentier, supporte en moyenne 3,2 individus inactifs de 15 ans et plus*¹⁰.

8 PNUD, Rapport Mondial sur le Développement Humain, 2006

9 FMI, Rapport des services pour les consultations de 2007 au titre de l'article IV, 2007

10 EDAM-IS2, 2002

Figure 2.1. Evolution comparée du PIB réel et de l'inflation, 1992-2006



Source : BCD et FMI

Période 1996-1999

Face à cette crise sans précédent, le gouvernement a entamé des négociations avec le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale en avril 1996. Celles-ci ont débouché sur la signature d'un accord de confirmation sur la période 1996-1999 qui marque le début de la politique d'ajustement structurel (PAS). L'ajustement structurel a porté sur l'assainissement des finances publiques en passant par la discipline budgétaire. Les maîtres mots de cette nouvelle philosophie étaient : la réduction des déficits budgétaires et la mise en œuvre de réformes structurelles profondes.

Les principales réformes en question consistaient en :

- la restructuration des entreprises publiques ;
- la privatisation des entreprises publiques ;
- les améliorations de la politique fiscale avec une simplification du régime des impôts ;
- la démobilisation du personnel militaire et de sécurité recruté lors de la guerre de 1991-1994 ;
- la réduction majeure de la facture salariale de l'Etat par le biais d'une diminution du nombre de fonctionnaires de 20% ;
- la promotion du secteur privé ;
- le renforcement de la réactivité bancaire et de surveillance prudentielle.

Ces réformes s'inscrivaient dans le souci de rétablir pour Djibouti les grands agrégats macro économiques avec une réduction des déficits budgétaires, une maîtrise de l'inflation et le retour de la croissance. Les pouvoirs publics ont également dû réduire leurs interventions dans la sphère privée. Ces réformes ont permis d'accroître les marges de manœuvre de la puissance publique et libérés les forces vives du marché.

L'application des directives du FMI et de la Banque Mondiale pendant ce temps a permis la réalisation des progrès sensibles apparents notamment dans l'ajustement macroéconomique. Le déficit budgétaire est passé de près de 5% du PIB en 1995, à un petit surplus en 1998 essentiellement dû, d'une part aux réductions de la facture salaires du gouvernement et, d'autre part à une surveillance renforcée des dépenses. Le taux d'inflation a été fortement diminué à moins de 2% et le taux de croissance du PIB est passé au dessus de la barre de 0% en 1998.

Il faut noter que la croissance de l'économie réelle n'était pas forcément imputable au PAS. Le détournement du trafic éthiopien par le Port de Djibouti explique en grande partie cette situation. On assiste dès lors au développement d'une économie de services basée essentiellement sur les transports.

En ce qui concerne les réformes structurelles, les autorités djiboutiennes visaient une politique tablant sur la compétitivité externe. Les principales rigidités devaient être éliminées pour regagner la confiance du secteur privé. La libéralisation du marché des produits pétroliers et du marché du travail (depuis la Loi n°140 de 1997) s'inscrivait dans cette logique. La réforme du code des investissements a été aussi lancée et ce, afin de rendre la législation des investissements plus transparente.

Période 1999-2002

Cette quatrième phase débute avec les résultats encourageants enregistrés grâce à l'application de la politique de rigueur. Djibouti a pu bénéficier « depuis la mi-octobre 1999 d'un accord triennal au titre de la facilité d'ajustement structurel renforcée (EASR) »¹¹.

Il s'est agi pour le gouvernement de consolider les progrès accomplis durant l'ajustement et, en particulier, d'entreprendre des réformes structurelles jugées essentielles pour placer l'économie sur un sentier de croissance plus élevé.

Concernant la gestion des finances publiques, la mise en place sous les directives du FMI d'un plan de régulation en avril 2001 a permis une amélioration dans l'exécution de la loi de finances. Ce plan de régulation, appelé également plan de trésorerie est un instrument consistant à éviter qu'une dépense ne reposant sur une recette suffisante et disponible ne puisse être initiée. Ce plan renforce le rôle central du ministère des finances, ordonnateur unique des dépenses et ce faisant réduit l'autonomie des ministères techniques tant au niveau de la gestion des utilités (eau, électricité, téléphone) qu'à celui de la gestion financière de leurs ressources humaines.

Les autres objectifs poursuivis à savoir l'augmentation du revenu par tête, la réduction du chômage, la diminution de la pauvreté, et le renforcement des indicateurs sociaux du pays n'ont pas été atteints.

Pourtant, la croissance quoique faible a été au rendez vous et une maîtrise de l'inflation est caractéristique de cette période.

De 2002 à aujourd'hui

A partir de 2002, le pays rentre dans une dynamique de croissance économique continue même si celle-ci reste modeste. Au niveau des objectifs budgétaires quantitatifs, les résultats sont positifs. Par contre, les progrès des réformes structurelles relatives à la compétitivité de l'économie et à la gestion budgétaire sont restés limités.

Sur le plan social, les indicateurs sont en rouge. Le pays fait désormais face à un taux de chômage de presque 60% révélé par la deuxième Enquête Djiboutienne auprès des Ménages (EDAM-IS2). La pauvreté associée à ce fort taux de chômage s'est accrue et touche sans distinction toutes les couches de la population.

Face à ce constat et comme beaucoup de pays du Tiers Monde, Djibouti a été contraint d'élaborer un Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) en 2001 et un document stratégique de réduction de la pauvreté (DSRP) dès 2004. Ces documents se veulent les instruments performants de lutte contre la pauvreté. Cette stratégie repose sur quatre axes majeurs :

- « renforcer la compétitivité du pays et créer les conditions d'une croissance économique forte et durable ;
- la mise en place d'une véritable politique de valorisation des ressources humaines, à travers la mise en œuvre de programmes ciblés sur les zones de pauvreté et les couches vulnérables ;
- la réduction de la pauvreté par l'amélioration de l'accès des pauvres à l'eau et aux services de base ;
- promouvoir la bonne gouvernance politique, locale, économique et renforcer les capacités de planification et de gestion de l'administration et à moderniser ses outils et ses moyens »¹².

Force est de constater aujourd'hui que le DSRP n'a pas été à la hauteur des espérances faute de réelle mise en œuvre. L'Initiative Nationale de Développement Social (INDS) lancée par le Chef du gouvernement tire la sonnette d'alarme : « **de larges franges de la population djiboutienne et des zones entières du territoire national vivent dans des conditions difficiles et parfois dans une situation de pauvreté et de marginalisation** ».¹³

11 PNUD-Djibouti, Rapport National sur le Développement Humain, 2000

12 CSLP, 2004

13 Nouvelle Initiative pour le Développement Social, 2007

Ce nouveau document de stratégie se propose de s'attaquer à la pauvreté galopante, d'améliorer les conditions de vie des populations les plus défavorisées et de promouvoir l'emploi et l'insertion des jeunes. Un plan d'action pluriannuel comprenant notamment des mesures en matière d'emploi est en cours d'élaboration.

En somme, la réalité est telle qu'on assiste à une croissance du PIB (Figure 2.1) assez continue depuis 2002. En l'occurrence, le taux de croissance est estimé à 4,8 % en 2006 face à une inflation de 3,6%. Simultanément, un phénomène d'exclusion sociale est constaté. Le renchérissement du niveau de la vie accentue ce problème même s'il faut néanmoins reconnaître une certaine amélioration des scores économiques.

Les différents chantiers en cours notamment à propos de la chaîne de transport laissent présager de belles perspectives pour la nation pourvu que les conditions de partage des fruits soient bien fixées. C'est toute la question de la qualité de la croissance recherchée qui se pose avec acuité.

Analyse sectorielle – une économie de services par excellence

L'examen de l'évolution économique appelle celui des principales composantes de la formation du PIB. D'ores et déjà, l'économie de Djibouti est une économie basée essentiellement sur les services. Ceux-ci concourent à trois quarts du PIB et 89% des emplois¹⁴.

Les deux autres secteurs traditionnels, l'agriculture et l'industrie, ne contribuent, pour différentes raisons (climatiques et autres), que très faiblement à la formation du produit intérieur brut.

Le secteur primaire, qui compte à peu près pour 3 % du PIB, occupe une faible place dans l'économie et se limite à l'élevage, à la production maraîchère et à la pêche artisanale. Ce secteur est affecté par des conditions climatiques peu favorables en raison notamment des températures élevées, des précipitations pluviométriques faibles et irrégulières et des vents constants.

Le secteur secondaire est de même peu développé à Djibouti en raison de coûts de production extrêmement élevés (surtout énergétiques), d'un marché intérieur étroit, d'une certaine pénurie de main d'œuvre qualifiée et de ressources naturelles rares. Sa part dans le produit intérieur brut est estimée à 15 %.

La majorité des entreprises dans ce secteur interviennent dans le domaine de l'électricité, de l'eau ainsi que dans la branche « bâtiments et travaux publics ». Cette dernière connaît ces dernières années une embellie liée à la construction d'importantes installations portuaires et aéroportuaires, de complexes hôteliers et à la réhabilitation du réseau routier.

Les industries d'extraction de sel se sont également développées depuis 1999 profitant de l'accroissement des échanges commerciaux avec l'Éthiopie. Leur essor a permis la création de plus de 2.000 emplois, ce qui fait légèrement baisser le nombre de chômeurs. Le dépôt de sel du Lac Assal constitue une richesse naturelle présentant de fortes potentialités de développement même si des contraintes extérieures sont apparues ces dernières années (la taxation de la part des autorités Éthiopiennes a réduit fortement l'essor de l'activité d'extraction du sel).

Le secteur tertiaire regroupe principalement les activités de transit et de transport, les opérations bancaires et de télécommunication. Ce secteur clef s'est beaucoup développé sous l'impulsion des projets de développement du pays visant à faire de Djibouti le Hub (centre d'éclatement) de la région. Il contribue à la formation du PIB, à hauteur de 75%. De fait, la prédominance du secteur tertiaire provient avant tout à la position géostratégique particulièrement exceptionnelle du pays situé au carrefour de l'Afrique, de la péninsule arabique et de la route maritime entre l'Occident et l'Orient. A l'heure actuelle, on estime que 12.000 à 15.000 emplois nationaux découlent directement ou indirectement de la chaîne de transport. Cette chaîne génère « 7 Milliards FDJ et un chiffre d'affaires de près de 25 Milliards FDJ (dont 5 Milliards correspondant aux débours fait par les transitaires dans le cadre des opérations en douane¹⁵) ». Ces emplois créés comprennent également les emplois temporaires et des emplois générés dans des activités induites importantes, en particulier pour le développement et la maintenance des grandes infrastructures de transport (secteur des travaux publics).

14 PNUD-Djibouti, *Rapport National sur le Développement Humain*, 2000

15 EDIC, *Le Transport*, Le Brishoual, 2003

A priori, la structure économique explique le fait que l'économie reste très exposée aux aléas de la conjoncture régionale. Les activités de transport principalement portuaires qui constituent les principales sources de devises et de croissance du pays, sont néanmoins tributaires de la stabilité d'une région proche assez mouvementée. Ce système de transport, cœur du secteur des services, est depuis le PAS confronté à de profondes mutations institutionnelles dont la réussite conditionne sa capacité à générer des emplois. Et, comme il a été précisé plus haut, ces mutations se résument au processus de privatisation achevé pour certains (PAID, AID et CDE) et en cours pour les autres (Djibouti Telecom, ONED, EDD).

Les mesures gouvernementales tournées vers cette chaîne de transport témoignent de la réelle volonté de l'Etat de faire de cette dernière le principal pilier de développement économique.

Le Port Autonome constitue le principal maillon de cette chaîne de transport. Ses activités sont en plein boom et cela a contribué à la croissance du secteur tertiaire ces dernières années. Rappelons que la décision des autorités de l'Ethiopie, en mai 1998, qui ont fait de Djibouti le seul débouché maritime de leur pays explique grandement cette performance. Djibouti s'est vu offrir l'un des plus grands marchés de la région avec plus de 60 millions de consommateurs.

Par conséquent, le trafic du « transit éthiopien », qui représente près de 50%, domine nettement les activités du PAID. Viennent ensuite les hydrocarbures (24,2%) suivis par le trafic de « transbordement » (25,8%). L'évolution du trafic du PAID est donc rythmée par les éléments conjoncturels liés à la région tout comme l'illustre le transit éthiopien. La survie du PAID est dépendante de son habilité à capter et à fidéliser le trafic de transbordement et cela pourrait être réalisé grâce aux nouvelles infrastructures du Port de Doraleh (nouvelle extension du port traditionnel).

L'Aéroport International de Djibouti (AID), seul maillon du transport aérien djiboutien, affiche quant à lui de meilleurs résultats commerciaux. Cette amélioration de la performance qui a débuté en 2002 est attribuable à la fois à la politique de « Ciel ouvert » pratiquée depuis le 8 janvier 2001 et surtout aux allocations d'espaces attribuées aux armées. On considère qu'un véritable essor de l'AID est fonction de la réussite du Port de Doraleh sensé drainer par la même occasion un flux de commerçants et d'industriels attirés par la zone franche aéroportuaire. La réalisation de cette ambition est sous-jacente aux interactions continues entre les deux catégories d'acteurs (autorités de contrôle et de gestion), source d'effets de synergies.

Le transport routier a également profité du boom des activités de transit éthiopien qui continuent à avoir un poids important dans le trafic routier total. L'essentiel du trafic routier se consacre à l'acheminement des marchandises vers l'Ethiopie. Et l'absence de tradition dans le domaine routier se reflète par le manque de compétitivité des rares transporteurs routiers djiboutiens (moins de 1% de part de marché) face aux éthiopiens qui occupent majoritairement le marché.

Enfin, le secteur ferroviaire, après avoir connu de sérieuses difficultés dues en particulier, à l'obsolescence des infrastructures et des matériels d'exploitation, à un cadre institutionnel inadéquat (en raison de la gestion binationale) et à une gestion commerciale peu performante, pourrait se redresser. Le Chemin de fer Djibouto-Ethiopien (CDE) a été mis en concession en juillet 2007 au profit d'une société koweïtienne.

Au niveau du secteur financier, les actions entreprises par la Banque Centrale de Djibouti en vue d'impulser la relance de la consommation se concrétisent par la sensibilisation des banques commerciales de la place à faciliter davantage l'accès au crédit.

L'impact de la nouvelle réglementation bancaire¹⁶ est d'ores et déjà perceptible à Djibouti. Depuis près d'un an, trois nouvelles banques (International Commercial Bank, Banque de Dépôt et de Crédit Djibouti et Saba Islamic Bank) sont apparues dans le paysage djiboutien et deux nouveaux agréments définitifs ont été accordés par les autorités monétaires dans le cadre de l'arrivée prochaine d'autres banques étrangères à Djibouti. On constate durant le dernier trimestre de l'année 2006 une baisse des taux d'intérêt débiteurs moyens pratiqués par les banques commerciales. De nouveaux produits financiers notamment islamiques ont fait leur apparition.

16 Loi n°92/AN/05/5^{ème} L

En somme, l'examen des principales composantes de la formation du PIB montre le caractère extraverti de l'économie djiboutienne fortement tributaire des activités de transport. La forte dépendance du transit éthiopien et la faiblesse en termes de compétences notamment dans le domaine du transport routier sont à considérer d'urgence.

L'avenir du complexe portuaire de Djibouti (PAID et Terminal de Doraleh) se jouerait au sein de l'espace économique du COMESA. Djibouti pourrait devenir un Hub en servant de plaque tournante des échanges régionaux et ce, grâce son positionnement stratégique à l'entrée de la Mer rouge et en face des pays du Golfe arabe. Pour appuyer une stratégie et compte tenu de l'importance des investissements à réaliser, le gouvernement a adopté une politique de partenariat public/privé en confiant la gestion du port, de l'Aéroport International de Djibouti (AID) et de la Zone Franche à Dubaï Ports World (DP World), l'un des plus grands opérateurs portuaires mondiaux.

Le développement de cette économie des transports contient des risques environnementaux qu'il importe de considérer. En effet, tant au niveau portuaire que routier, les enjeux sont énormes d'autant plus que des accidents graves sont déjà repertoriés.

Tableau 2.1. Répartition sectorielle du PIB, au prix du marché, 2000-2006

Composantes	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ^(a)
PRIMAIRE	3 032	3 179	3 294	3 461	3 729	4 017	4 367
SECONDAIRE	13 133	14 061	14 705	15 479	17 131	18 168	20 340
Industrie (y compris extraction du sel)	2 683	2 927	2 981	2 999	2 924	3 134	3 374
Bâtiments et Travaux Publics	5 820	6 162	6 447	6 839	8 109	8 527	9 960
Eau et Energie	4 630	4 972	5 277	5 641	6 098	6 507	7 006
TERTIAIRE	70 213	73 475	74 863	78 940	84 616	89 875	96 624
Commerce et Tourisme	14 130	15 023	15 805	18 004	20 721	23 236	23 024
Transports et Télécommunications	23 928	25 073	25 943	27 230	27 933	29 951	32 248
Banques et Assurances	11 376	11 944	12 389	13 028	13 902	14 835	16 119
Services non marchands	19 107	19 684	18 911	18 772	20 036	19 705	22 967
Autres services marchands	1 672	1 751	1 815	1 906	2 024	2 148	2 266
PIB au coût des facteurs	86 378	90 715	92 862	97 880	105 476	112 060	121 331
Taxes indirectes nettes	12 417	11 918	13 091	13 650	12 924	13 916	15 472
PIB AU PRIX DU MARCHE	98 795	102 633	105 953	111 530	118 400	125 976	136 803

Source : Autorités djiboutiennes, (a) estimations

Ces perspectives de développement nécessitent une main d'œuvre qualifiée en quantité suffisante. Dans le même temps, les services ne sont pas réputés pour créer beaucoup d'emplois. Les autres secteurs (secondaire et primaire) sont sans contexte pénalisés par des coûts de production exorbitants et insoutenables mais aussi par le manque de moyens.

Ceci dit, le succès d'une telle stratégie du développement est conditionné par la mise en place d'un dispositif adéquat de la formation des ressources humaines et de transfert des compétences sans quoi le problème social du chômage risque de s'aggraver.

2.1.2. Le marché de l'emploi et le chômage

Le chômage, problème chronique à Djibouti, atteste de la crise du marché du travail. L'enquête sur la gouvernance à Djibouti auprès des ménages¹⁷ révèle la teneur du problème. 73,4% des ménages interrogés en 2007 ont indiqué qu'il n'y avait pas facilement de possibilité d'accès à un emploi rémunéré. Cela témoigne de l'ampleur de la pauvreté et du problème de chômage.

Tableau 2.2 Réponse des ménages sur la possibilité d'emploi

Avez-vous facilement accès à un emploi rémunéré ?	Pourcentage
Non	73,4
Oui	18,3
Sans objet	8,3
Total	100

Source : UNECA, Rapport National sur la Gouvernance, CRU- Université de Djibouti, 2007

Au préalable, penser à résorber le chômage qui sévit, exige de garder en tête certaines valeurs morales retenues simultanément par le Bureau International du Travail, à savoir :

- la promotion d'un emploi productif librement choisi ;
- le respect des droits fondamentaux au travail, un revenu du travail adéquat ; et
- la sécurité inhérente à la protection sociale.

Ces valeurs, qui participent à la réalisation des objectifs de développement humain, obligent à se dissocier fortement de la conception libérale selon laquelle le travail est une marchandise comme une autre. Le marché du travail devrait être considéré comme une institution encastrée dans la société. Les règles de fonctionnement édictées à son sujet devraient intégrer le principe de base selon lequel le travail est avant tout la finalité de toute politique de développement.

Encadré 2.1 Agenda Global pour l'Emploi, BIT, 2006

Néanmoins, il existe aussi des raisons pratiques d'oeuvrer simultanément en faveur du respect des droits et de la création d'emplois qui découlent de la reconnaissance du fait que le marché du travail n'est pas un marché comme les autres. Le travail n'est pas une marchandise, et le marché du travail a une nature profondément sociale, puisqu'il consiste à canaliser une énergie humaine. **Il met en jeu les motivations et les besoins de l'être humain, y compris son besoin de sécurité et son aspiration à un traitement équitable. Ne pas reconnaître le caractère unique des règles de fonctionnement du marché du travail, c'est véritablement appeler les conséquences désastreuses que cela peut avoir non seulement sur le plan social, mais aussi sur le plan économique, et c'est aussi méconnaître que l'objet même de la croissance économique est la dignité et la qualité de vie de l'être humain.** Les normes fondamentales de l'OIT visent à défendre les droits de l'homme, mais traduisent aussi la manière dont le marché du travail peut fonctionner le mieux.

A Djibouti, la loi n° 140 de 1997 marque la libéralisation du marché du travail dans le but, selon les autorités, d'améliorer la compétitivité de l'économie et de permettre *in fine* la création d'emplois. Cette loi impose la liberté et la flexibilité quasi-totale de l'embauche et du licenciement. Dans le même temps, la notion de salaire minimum a disparu laissant la place à un libéralisme très peu encadré. Il est d'ailleurs difficile d'apprécier par manque de statistiques sur l'emploi fiables et à jour les principales tendances chiffrées. Par contre, on peut appréhender les caractéristiques majeures de l'offre et de la demande de travail.

Concernant l'offre, les résultats suivants sont à retenir de l'EDAM-IS2 :

- pour la tranche d'âge des 20-39 ans, qui représente 58,1% du total des actifs, le taux d'offre de travail est

17 UNECA, Djibouti- Rapport National sur la Gouvernance, CRU- Université de Djibouti, 2007

évalué à 53,0%. Ce taux risque de s'aggraver lorsque l'on considère le rajeunissement de la population à Djibouti ;

- la participation au marché du travail est globalement dominée par des individus sans instruction (48,8%) ou ayant un niveau d'instruction primaire - du CE2 au CM2 - (23,5 %), ou secondaire 1^{er} cycle (15,8%) ;
- la participation des femmes au marché du travail (34,6%) est en moyenne inférieure à celle des hommes (73,5%).

A propos de **la demande de travail**, on observe un tarissement au niveau de la création d'emplois pour les nationaux alors que pendant le même temps, on observe une certaine offre d'emplois particulièrement tournés vers une main d'œuvre étrangère. Ce phénomène est difficile à mesurer avec précision dans la mesure où les statistiques les plus récentes datent de 2002¹⁸. Dans l'ensemble, la dynamique de la création d'emplois tend dans le sens d'une augmentation au niveau du secteur traditionnellement dominant, le tertiaire sous l'effet :

- de nouveaux projets d'investissements moteurs de la croissance économique (infrastructures portuaires, complexes hôteliers,) avec les effets directs sur l'amélioration du réseau routier domestique et international (branche Bâtiment et travaux publics) ;
- du développement du secteur bancaire et financier ;
- du commerce domestique international et de l'émergence d'un tourisme qui devra être responsable ;
- de l'essoufflement de l'Etat comme employeur et de la volonté de faire du secteur privé, le futur pourvoyeur d'emplois indépendants et autres.

Par conséquent, le taux de chômage croissant et élevé explique fortement l'accroissement de la pauvreté et de la pauvreté sous sa forme extrême. Entre 1996 à 2004, il est passé de 59,5 %, en forte croissance par rapport à son niveau de 1996 (44,1 %). Les mesures d'ajustement structurel ont aggravé le niveau de chômage en dépit de l'amélioration des indicateurs macroéconomiques.

A propos des chiffres sur le chômage, on constate :

- 50,4 % des chômeurs déclarent être à la recherche d'un premier emploi ;
- **le chômage concerne d'abord les jeunes de moins de 30 ans (76,1%), qui représentent 60,5% de l'ensemble des chômeurs ;**
- le taux de chômage est particulièrement élevé chez les pauvres extrêmes (72,4%) et les pauvres (66,5%) ;
- les personnes présentant de faibles niveaux d'instruction (représentant 51,6% de l'offre de travail) subissent un fort taux de chômage (62,9%).

A Djibouti, la participation des individus au marché du travail et le niveau de vie auquel ils accèdent s'expliquent par leurs caractéristiques individuelles et le profil des ménages auxquels ils appartiennent. La corrélation entre le taux d'activité et le niveau d'instruction n'est cependant pas évidente¹⁹.

L'EDAM-IS2 a révélé que le chômage frappe relativement plus les femmes que les hommes :

68,6 % des femmes actives sont au chômage, contre 54,6 % pour les hommes. Cette situation reflète à la fois l'accès difficile des femmes à l'emploi et l'existence d'obstacles insurmontables (accès aux ressources économiques, au système bancaire classique d'exclusion...) empêchant ces dernières d'entreprendre des activités formelles génératrices de revenus.

Il s'agit d'interpréter la faible participation féminine au marché du travail à la lumière de leur poids démographique, ces dernières représentant 52 % de la population. Cette participation marginale au marché du travail demeure nettement inférieure par rapport au niveau d'éducation (47,5 %²⁰) des femmes qui traduit leur potentiel économique. Notons que ce taux de participation des femmes est supérieur à la moyenne de la région (environ 31%) et à la majorité des pays arabes.

Les résultats de l'enquête EDAM-IS2 mettent en exergue le fait que le taux d'activité des femmes est tributaire du niveau d'instruction, du statut au sein du ménage et des perspectives réduites d'emploi. Pourtant, au quotidien un

¹⁸ EDAM-IS2, 2002

¹⁹ EDAM-IS2, 2002

²⁰ EDIM, 2006

nombre très important et peu estimé des femmes exerce des activités économiques dans un cadre juridique non favorable. Les règles légales régissant le monde de l'entrepreneuriat sont loin d'avantager les types d'activités ainsi que les méthodes de travail particulières des femmes.

Au total, la crise du marché du travail affecte particulièrement les **diplômés, majoritairement jeunes, qui sont pénalisés par un accès difficile au marché du travail**. Les individus sans instruction sont d'autant plus touchés par le chômage. Or, ces dernières années, le nombre de jeunes diplômés, du supérieur notamment, ne cesse de croître face à une économie qui éprouve des difficultés à les absorber. Concomitamment, on assiste à l'arrivée d'un flux continu de travailleurs étrangers. Dans un tel contexte, le secteur informel constitue tant bien que mal le seul recours face à l'exclusion sociale totale.

2.1.3. Les systèmes productifs et le développement du secteur informel

La revue précédente des tenants et aboutissants de l'économie de Djibouti ne doit pas occulter une autre réalité tout aussi caractéristique. Djibouti est une économie fortement urbanisée où coexiste une économie moderne formelle et une économie informelle.

Selon la définition universellement reconnue « *travailler dans le secteur informel signifie être en dehors des cadres juridique et réglementaire, et que l'économie informelle est de ce fait caractérisée par une grande vulnérabilité. Les travailleurs ont peu ou pas de protection légale ou sociale et peu ou pas d'accès aux infrastructures publiques et aux prestations de l'Etat* »²¹. De même, évoluer dans l'informel empêche les individus concernés de bénéficier ou de toutes formes d'aides de la part de l'Etat. De part, le niveau de connaissance extrêmement bas, ces derniers s'enferment dans un climat d'insécurité et d'ignorance à l'égard de tout changement dans leurs modèles organisationnels. Par conséquent, ils sont privés de l'opportunité de faire entendre leurs voix. La majorité des travailleurs du secteur informel sont soit à leur compte, soit des aides familiaux plus ou moins rémunérés.

A Djibouti, le secteur formel domine en termes d'emplois protégés créés le secteur informel très peu connu par les autorités publiques. Le commerce constitue le domaine de prédilection des activités informelles contrairement au secteur formel qui concerne les services non marchands, les services de transports et de télécommunications, la finance et bien entendu le commerce.

Aujourd'hui, tout porterait à croire un fort développement des activités informelles investies par les populations démunies qui n'arrivent pas à trouver d'autre voie de sortie. Ce secteur séduit plus d'un nécessaire dans la mesure où les coûts d'entrées sont faibles (faiblesse du capital financier de départ et du capital humain).

Si l'on se réfère à l'EDI (Enquête Djiboutienne Intercensitaire) de 1991, dernière enquête en date ayant tenté de mesurer entre autres le parc des entreprises, on dénombre à Djibouti 1.128 employeurs et 12.750 indépendants, soit un total de 13.698 entreprises. La majorité d'entre elles sont des entreprises unipersonnelles (91 %) et seulement 9 % emploient des salariés.

L'étude sur l'emploi à Djibouti réalisée par le BIT en 1994²² fournit les éléments suivants : « *si l'on retient comme formelles les entreprises patentées, le secteur formel compte 1968 entreprises et le secteur informel 11930. Par conséquent, globalement la très grande majorité des entreprises est informelle* ». Le nombre d'entreprises formelles semble avoir augmenté au vu du dernier recensement des entreprises réalisé par la Chambre de commerce de Djibouti, qui fait état de 2300 entreprises formelles.

Par contre, par manque de statistiques, on ne dispose d'aucun chiffre à jour sur l'informel qui demeure une réalité non cernée. Mais, on peut toujours supposer la prédominance de ce dernier qui fournit des emplois, souvent précaires à une population touchée par l'extrême pauvreté.

Le secteur informel (totalisant 87 % des entreprises) pèse lourd en termes d'emplois souvent précaires

21 BIT, *Tendances de l'emploi en Afrique*, 2007

22 BIT- PNUD, *Propositions pour une politique active de l'emploi à Djibouti*, 1994

avec des revenus faibles. *Il ferait vivre à peu près 320 000 personnes, soit plus de 60 % de la population totale*²³. Sa contribution réelle à l'économie n'est pas connue faute de comptabilisation. Ce dernier abrite des travailleurs indépendants ou employeurs « involutifs » (non affiliés à l'office des prestations sociales) et englobe 42%²⁴ des actifs occupés de Djibouti.

De plus, selon l'enquête PAPFAM (2002), « hors services domestiques, l'informel commercial contribuerait à 13,7 % de l'emploi total des personnes de 12 ans et plus, y compris les nomades et représenterait 78,5 % des activités du secteur »²⁵(p xiv).

Le dualisme des systèmes productifs va de pair avec un dualisme du marché du travail selon le genre. **Les femmes occupent majoritairement des emplois précaires et vulnérables du secteur informel.** Cette réalité est soulignée par l'étude du BIT [2004] en ces termes : « le secteur informel involutif occupe relativement plus de femmes que d'hommes, qu'il s'agisse de l'emploi à propre compte ou des aides familiaux et apprentis. Ainsi, près des deux tiers des femmes ayant un emploi – 64,2% – exercent des activités informelles, soit en tant qu'indépendantes ou employeuses – 27,0% –, soit par le biais de l'aide familiale ou de l'apprentissage – 37,2% ».

En conclusion, coexistent à Djibouti une très faible minorité d'entreprises de taille moyenne, quelques grandes firmes publiques autonomes et une majorité de très petites entreprises (TPE) informelles employant souvent moins de 5 personnes.

Des mesures visant à lever les obstacles à la création d'entreprises formelles ont été très tôt entreprises par le gouvernement. Ces mesures visent l'amélioration de l'environnement institutionnel de l'entreprise privée, de la fiscalité des entreprises et de l'accès aux crédits. Il s'agit concrètement d'assurer l'existence légale de l'entreprise informelle par le biais d'une meilleure intégration, de la mise à disposition de capitaux nécessaires et d'encouragement à l'utilisation des méthodes de gestion modernes. **La transformation des micro et très petites entreprises informelles en entreprises formelles s'avère quand même difficile en raison des montants très limités fournis par des institutions de micro- crédit.**

Le cas du Fonds Social de Développement (FSD), exemple des mesures prises par le gouvernement en faveur du développement du secteur informel, qui distribue aux clientes des sommes à partir de 30 000 FDJ soit moins de 200 dollars US, est illustratif. Les bénéficiaires du FSD sont d'emblée introduites dans des projets solidaires qui les mènent directement à l'informel et à des emplois précaires.

La création du Fonds de développement Economique de Djibouti (FDED), dont l'objectif est de permettre la constitution d'entreprises formelles par le financement de tous projets ou programmes de développement du secteur, semble favoriser l'entrepreneuriat plus formel. Toutefois, ce projet n'a toujours pas démarré aujourd'hui. Le nouveau Projet de Développement de Micro finance et de la Microentreprise (PDMM), financé par le FIDA, se propose une mission similaire.

D'autres actions en vue d'améliorer l'environnement institutionnel sont répertoriés à l'instar de la création du Comité de Réflexion sur la Microfinance (CREM). Ce comité, composé de représentants de l'ensemble des institutions concernées (ministères, CCD, ANPI, FSD, FDED, PDMM) est sensé favoriser le dialogue et la concertation pour une meilleure action.

En dépit de ces mesures et face à la pénurie d'emplois, l'informel apparaît être le milieu salvateur permettant de dénicher un emploi. La précarité constitue la caractéristique majeure des individus évoluant dans l'économie informelle. Une deuxième caractéristique est le fait que l'informel est le terrain d'action de femmes souvent exclues du circuit formel.

Le développement actuel de l'économie ces dernières années pourrait « encourager » celui de l'informel en laissant un nombre élevé de citoyens dépourvus de moyens pour un emploi moins précaire et plus formel. Cette réalité contrastée amène à questionner le dispositif institutionnel en place et son habilité à promouvoir et à protéger l'emploi national.

23 PNUD-Djibouti, Rapport National sur le Développement Humain, 2000

24 BIT, Marché du travail, emploi et pauvreté à Djibouti, Analyse et Politiques, 2004

25 Ibidem

2.2. L'environnement institutionnel du marché du travail

La qualité des institutions en place déterminent l'apparition ou non d'un cercle vertueux d'une croissance amenant des emplois. La faiblesse de la création d'emplois peut être imputable à l'absence d'un environnement macro et micro propice. L'environnement global est relatif aux dispositifs existants de la gouvernance économique et de la gestion des finances publiques. L'environnement microéconomique est formé par l'ensemble des règles et procédures qui influencent directement l'apparition et la croissance des entreprises créatrices d'emplois.

Dans une optique de développement fondé sur la promotion du secteur privé, et de lutte « positive » contre le secteur informel, et d'intégration régionale croissante, la nature et la qualité des incitations présentes sont primordiales.

Trois institutions majeures pour le thème en question vont retenir notre attention à savoir, le nouveau Code de Travail, le Code des Investissements et le Code de la Zone Franche.

L'environnement institutionnel de l'emploi s'adresse principalement aux emplois salariés et non salariés des secteurs public et privé. Les considérations régionales et internationales doivent être prises en compte dans la mesure où elles sont porteuses d'opportunités d'emplois.

Le cadre juridique de l'emploi est fixé par les textes fondamentaux suivants :

- La constitution de 1992, dans son préambule, marque l'adhésion de Djibouti à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et par conséquent reconnaît le droit au travail à tous les citoyens.
- La loi N°133/AN/05/5^{ème} L portant Code du Travail du 28 janvier 2006 qui abroge le Code du travail de 1952. Le Code du Travail pose les principes généraux de l'emploi des salariés du secteur privé. Djibouti a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté en 1966 qui englobe les droits tels que :
 - le droit au travail ;
 - le droit de former des syndicats et de s'y affilier ;
 - le droit à la protection sociale, donc à la sécurité sociale et aux assurances sociales ;
 - le droit à la protection et à l'assistance accordées à la famille.
- Loi n°48/AN/83 du 26 juin 1983 portant Statut Général des Fonctionnaires régit les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration publique.

Cette section vise à retracer la matrice des incitations en place en vue de stimuler l'embauche. Une telle matrice est-elle favorable à la création d'emploi ? Il s'agit d'examiner dans quelle mesure les dispositions réglementaires et institutionnelles en place permettent-elles de promouvoir l'emploi national. Un état des lieux et un examen des dispositions de protection et de promotion de l'emploi national et des propositions de réformes seront présentés.

Le Code du Travail

Le Code de Travail du 28 janvier 2006 abrogeant le Code de Travail d'Outre-Mer de 1967 constitue avec la Constitution de 1992, le texte fondamental fixant le cadre juridique de l'emploi à Djibouti. Il traite toutes les questions relatives aux rapports individuels de travail, du Contrat de travail, du contrat de travailleur étranger, des Agences Privées d'Emploi, de la suspension du contrat de travail, de la cessation du contrat, du contrat d'apprentissage et de la formation professionnelle, de la durée du travail et des repos. Il aborde de même les dispositions particulières du travail des femmes et des jeunes, la sécurité et de la santé du travail, la détermination du salaire, le Règlement des différents individuels et collectifs du Travail, le contrôle du travail, la Promotion de l'emploi, le placement, les Syndicats ainsi que les organes consultatifs.

Le Code du Travail est applicable sur l'ensemble du territoire national à l'exception des « zones franches » qui relèvent d'une législation particulière.

Un examen spécial sera fait sur les dispositions prévues par le Code du Travail pour promouvoir l'emploi et la formation professionnelle.

Les principes fondamentaux des Droits de l'Homme

Le Code intègre les principes de base de la Constitution de 1992 ainsi que les dispositions fondamentales relatives aux Droits de l'Homme. Ainsi, il interdit le travail forcé ou obligatoire (article 2). L'égalité de traitement et des chances est partie intégrante des dispositions du code. L'article 137 stipule : « *A valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession* ». Des dispositions particulières sont prévues pour le travail des femmes et des jeunes. Les personnes handicapées ne font objet d'aucune discrimination en matière de travail comme le stipule l'article 117 : « *Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi* ».

La lecture de ces articles montre que le souci du développement humain est manifestement présent.

Le Code du Travail régit exclusivement la promotion de l'emploi du secteur privé. La création des emplois du secteur public est plus restreinte et les rares embauches sont réservées à certains secteurs prioritaires (éducation et santé). Le recrutement des fonctionnaires de l'Etat se fait par voie de concours suite au décret n°2002-0170/PRE. Ce texte vise à garantir une égalité des chances et *d'accès au travail en vue d'un fonctionnement efficient et efficace de l'Administration et des institutions de l'Etat*.

Le contrat de travail

Le Code de Travail offre à l'employeur le choix entre le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée. Il définit par la même occasion le contrat du travailleur étranger qui est strictement réglementé.

Encadré 2.2 Article 28 du Code du Travail

Article 28 : Le Ministre chargé du Travail peut refuser la délivrance ou le renouvellement de l'autorisation de travail lorsque la qualification professionnelle du travailleur ne répond pas, ou plus, aux besoins de l'économie nationale ou encore lorsqu'il existe sur le marché du travail des compétences et qualifications nationales équivalentes à celles du travailleur étranger. Le refus opposé par le Ministre chargé du Travail peut faire l'objet des recours ouverts par le droit commun contre les décisions administratives.

La loi autorise le recours à un travailleur étranger lorsque ce dernier dispose des qualifications professionnelles non disponibles localement. La protection des travailleurs djiboutiens qui doivent être privilégiés est manifeste. Le Ministère de l'emploi et de la Solidarité nationale doit garantir le respect de ces dispositions.

Dans la réalité, l'article 28 n'est pas systématiquement respecté pour des raisons variées. Parmi celles-ci, il faut noter l'existence de fraudes de la part de certaines entreprises, ce qui réduit les opportunités d'emplois des djiboutiens.

Le recrutement de la main d'oeuvre

La loi n° 140/AN/97/3^{ème} L, intégrée dans le nouveau code de travail, a énormément facilité les procédures de recrutement des travailleurs. Désormais, tout chef d'entreprise ou tout employeur est libre de recruter directement la main d'œuvre nationale ou de recourir aux services compétents du Ministère chargé du travail (Article 203). Le législateur vise par cette réglementation la flexibilité, la productivité et par conséquent la stimulation de l'embauche. Le souci de protection des employés lors de l'embauche est également présent.

Encadré 2.3 Articles 203 et 204 du Code du Travail

Article 203 : Les services compétents en matière de placement sont les services de l'emploi. Toutefois, tout chef d'entreprise, d'établissement ou tout autre employeur dispose de la faculté de recruter directement la main d'œuvre nationale.

Les agences privées d'emploi visées au Titre II Section 6, chapitre 1er du présent code concourent au placement. Elles sont soumises au contrôle de l'autorité compétente en matière de placement. Ce contrôle tend à prévenir et à éliminer des abus pouvant se produire.

Article 204 : Sous réserve du respect des dispositions prévues au Titre II - Chapitre 1er - Section 5 du présent Code, concernant les procédures en matière de recrutement de main-d'œuvre étrangère, tout employeur peut recruter librement son personnel.

Toutefois, il est tenu de faire connaître mensuellement aux services de l'Emploi la nature des postes de travail pour lesquels des recrutements ont été opérés ainsi que l'identité et les qualifications des travailleurs embauchés.

Il est également tenu de déclarer son existence et l'ensemble de ses travailleurs à l'Organisme de Protection Sociale.

Par la même occasion, le législateur impose l'obligation d'informer mensuellement le Service National de l'Emploi sur la nature des postes de travail concernés par le recrutement. De telles dispositions sont animées par la nécessité de suivre le marché de l'emploi et de sa structure. Le souci de protection des salariés est aussi perceptible dans ces articles.

A l'instar de l'article 28, les dispositions précédentes ne sont pas appliquées et le SNE se trouve dans l'incapacité de disposer d'informations à jour sur les demandes et offres d'emploi.

De la même façon, il lui est impossible de récolter les données nécessaires en vue de mieux suivre le fonctionnement du marché du travail.

Depuis le premier avril 2004, sont autorisées à Djibouti des Agences Privées d'Emploi (APE). Leur création marque la fin du monopole (institutionnel) de placement détenu par le Service National d'Emploi (SNE). Leurs missions sont définies par l'article 31 suivant :

Encadré 2.4 Article 31 du Code du Travail

Article 31 : Les «agences privées d'emploi» sont autorisées en République de Djibouti, sous réserve qu'elles se conforment aux dispositions du présent Code du Travail.

Les «agences privées d'emploi» sont des personnes physiques ou morale, indépendantes des autorités publiques, enregistrées aux registres du commerce ou des sociétés, qui fournissent un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler ;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à disposition d'une tierce personne physique ou morale, désignée «entreprise utilisatrice», qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution.

Les APE sont réglementées par le SNE et interviennent dans des secteurs d'activités professionnelles définis par décret. L'article 35 stipule qu'elles sont tenues d'informer trimestriellement le SNE sur la situation d'embauche. Le même intérêt de protection des salariés transparaît.

En ce qui concerne le recrutement, le Code du Travail favorise à la fois la promotion de l'emploi national et la protection de la main d'œuvre locale. Il faut souligner le fait indéniable que les APE et les employeurs ne communiquent pas au MESN toutes les informations exigées.

La gestion des conflits

Des dispositions du code de travail sont prévues pour protéger les salariés en cas de licenciement non justifié. Les différentes modalités relatives à la cessation du contrat de travail, la durée du contrat, le type de licenciement, la période de préavis ainsi que les indemnités sont prises en compte par la loi.

Le salarié ne peut être licencié qu'en cas de présence d'une cause réelle et sérieuse. L'employeur est tenu de prouver l'existence de la preuve si il y a contestation par le salarié.

Le licenciement pour motif économique est bien réglementé par le Code du Travail dans son article 50. L'employeur est obligé d'informer l'Inspection du Travail avant toute décision. Il doit fournir un ensemble d'informations sur l'évolution des effectifs de l'entreprise, les raisons économiques et/ou techniques, le nombre de salariés concernés et leurs qualifications. Ces informations doivent être simultanément transmises aux délégués du personnel de l'entreprise.

L'employeur n'est pas trop astreint par la présente loi dans sa décision de licenciement pour raison économique pourvu qu'il amène des justifications. Les délégués du personnel sont simplement entendus et le chef d'entreprise demeure le seul à qui revient la décision finale.

Les travailleurs licenciés pour un motif économique bénéficient simplement de la priorité d'embauche dans l'entreprise pendant une année. Une certaine facilité de licenciement pour motif économique et par conséquent une précarité de l'emploi peuvent être ainsi observées.

Le contrat d'apprentissage et la formation professionnelle

Le contrat d'apprentissage est prévu par le Code du travail et sa durée varie de 6 mois à 2 ans. Il offre la possibilité à l'apprenti d'acquérir une formation professionnelle. L'employeur est tenu de verser un salaire au mois égal à 25% du salaire afférent au métier dans l'apprentissage s'effectue. C'est surtout l'absence d'une couverture contre le risque qui constitue à l'heure actuelle pour la majorité des entreprises un obstacle.

La formation professionnelle (article 76) est prévue par la législation du travail mais elle reste facultative. Elle pourrait prendre la forme de formation en alternance, de formation continue ou d'un stage.

Le contrôle du travail et la promotion de l'emploi

L'Administration du Travail à travers ses services compétents est chargée d'assurer d'une part le contrôle du travail en vue de la protection du salarié. D'autre part, elle assure aussi la promotion de l'emploi. Entre autres, cette administration a pour mission :

- *« de réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes concernés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et la pleine utilisation de la main-d'œuvre ;*
- *de réunir et de tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi, de travail et de protection sociale ; »* (Article 192).

Parmi les organes consultatifs, il faut citer le Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont les missions sont définies par l'article 276.

La durée du mandat des membres de ce conseil est de 3 ans renouvelable une seule fois. Cet organe est aujourd'hui non opérationnel.

2.2.2. Le code de la Zone Franche et le code des investissements

Il existe à Djibouti deux régimes proposant des incitations fiscales et autres : le code des investissements et le régime des Zones Franches. Ces incitations ont pour objectif de faciliter les investissements locaux et étrangers en vue de permettre la création d'emplois. Au nombre de ces mesures stimulantes offertes, on peut citer à propos du code des investissements :

- des exonérations fiscales générales ;
- des exonérations fiscales particulières selon le régime A ou B.

Le code des Zones Franches²⁶ accorde le principe d'une liberté d'embauche pour les opérateurs individuels et les entreprises de la Zone Franche. Aucune obligation d'un associé local n'est imposée. Dans le but de rendre attrayante la zone franche, cette liberté est quasiment totale la première année et peut aller au delà de ce qui est stipulé par l'article 29. Autrement dit, il arrive souvent que les entreprises de la DFZ²⁷, en majorité commerciales, s'installent avec presque 100% de travailleurs expatriés.

Aucune obligation d'un associé local n'est requise pour exercer une activité en zone franche (article 20). Le libre transfert des capitaux, des bénéfices ou des salaires à l'étranger et à l'extérieur de Djibouti est permis (article 21). Le Code des Zones Franches prévoit des dispositifs réglementaires permettant la résolution des conflits résolus par l'arbitrage international conformément aux dispositions du code djiboutien de l'arbitrage international.

En d'autres mots, en matière de recrutement les employeurs de la Zone Franche sont libres d'embaucher le salarié de leur choix sous réserve des dispositions de l'article 29. Les relations de travail à l'intérieur des Zones Franches restent régies par le Code de Travail. Le respect de ces dispositions est à la charge de l'Autorité de la Zone Franche qui octroie le permis.

Encadré 2.5 Article 29 du Code des Zones Franches

Article 29 : Le principe d'une liberté d'embauche est garanti pour l'exercice d'activités économiques en Zone franche sous réserve toutefois :

- de l'interdiction de travailleurs nationaux de pays sous sanction en République de Djibouti;
- de l'emploi d'au moins trente pour cent (30%) de personnel djiboutien pour toute entreprise à la fin de leur première année d'opération et de l'observation de l'exigence d'emploi d'au moins soixante dix pour cent (70%) de personnel djiboutien au terme de cinq années d'activités en Zone Franche.

Si ces facilités sont accordées dans une optique de stimuler l'investissement étranger, la création immédiate d'emplois nationaux est très limitée. Et il est difficile d'apprécier le nombre d'emplois provenant directement de l'Autorité des Zones Franches entrée en activité en 2004.

Le Code des Investissements quant à lui prévoit des mesures avantageuses à certaines entreprises pour stimuler notamment la création *d'un nombre minimum d'emplois permanents*²⁸. Les entreprises qui bénéficient du régime A et B sont tenues pour un montant minimum d'investissement de créer *un nombre minimum d'emplois permanents*. Le contrôle de l'application de ce code revient à la Commission Nationale des Investissements.

En somme, il faut déplorer le manque de communications de l'Autorité de la Zone Franche et de la Commission Nationale des Investissements d'informations relatives à l'état de l'emploi au SNE.

26 Loi n° 53/AN/5^{ème} L portant Code des Zones Franches

27 Djibouti Free Zone qui comporte à l'heure actuelle à peu près une centaine d'entreprises.

28 La définition d'emplois permanents est donnée par l'article 5 du Code des investissements, ils désignent un poste de travail occupant effectivement un salarié pendant une durée qui ne peut être inférieure à celle prévue par l'article 11é du Code de Travail.

2.2.3. Remarques et propositions d'amélioration de l'environnement institutionnel

En matière de protection et de promotion de l'emploi national, le dispositif institutionnel existant respecte les principes fondamentaux des Droits de l'Homme. Le droit au travail est reconnu en République de Djibouti. Il faut noter l'assouplissement des procédures de recrutement et de licenciement dans la nouvelle législation du travail qui traduit une certaine volonté de stimuler la création d'emplois.

Au vu de ce qui précède, la protection de l'emploi national n'est pas parfaitement assurée. L'institutionnalisation de la liberté d'embauche comme facteur de compétitivité des firmes, constitue en même temps une sorte de frein à l'emploi des djiboutiens. Les Codes des Zones Franches et de façon moins prononcée, le Code des Investissements ne privilégient pas à court et moyen termes l'embauche des nationaux. D'une part, le contrôle par les autorités concernées (Autorité des Ports et des Zones Franches et Commission Nationale des investissements) n'est pas automatique et des dérives peuvent survenir.

D'autre part, les capacités de contrôle et de suivi par le SNE sont restreintes par ses faiblesses en termes de ressources humaines et techniques. Ce service est d'autant plus mis en concurrence avec des APE de plus en plus compétitives mais dont les modalités de fonctionnement internes restent floues. Les entreprises ainsi que les APE ne communiquent pas leurs statistiques sur l'état des postes créés au SNE.

Les dispositifs de la promotion de l'emploi par la formation professionnelle et par l'apprentissage sont inopérants en raison des limites inhérentes à leur fonctionnement. D'une part, le mécanisme de formation professionnelle est limité par la faiblesse en capacités financières des entreprises présentes et du secteur public à Djibouti. Ces restrictions sont d'ailleurs confirmées par les résultats d'une enquête de terrain auprès d'un panel de 500 salariés et de 55 entreprises réalisée en 2004²⁹.

Les réponses de 78% des salariés attestent du problème d'acquisition des compétences et donc le défaut de formation professionnelle dans l'entreprise djiboutienne. Cette opinion est partagée par les dirigeants d'entreprises. « *La formation pourtant jugée essentielle par l'ensemble des dirigeants semble être inaccessible en raison des moyens insuffisants à la disposition des entreprises. Ces dernières restent mobilisées par des préoccupations quotidiennes liées aux versements des salaires et à la survie même de l'entreprise vis-à-vis de grandes firmes soit bénéficiant du soutien de l'Etat soit, filiales de groupes internationaux* »³⁰.

Les autorités publiques ont voulu résoudre une partie de ces problèmes structurels par la création institutionnelle en juillet 2007 d'une Agence Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ANEFIP). L'ANEFIP est chargée de :

- « la collecte, le traitement et l'exploitation des données portant sur l'emploi et les qualifications ;
- l'analyse de l'impact des programmes et des mesures mises en œuvre sur l'emploi et les qualifications ;
- la conduite d'études et d'enquêtes permettant de mieux connaître les tendances du marché de l'emploi ;
- l'identification des besoins en qualifications par secteur économique et par branche professionnelle ;
- la mise en place d'un dispositif d'observation de l'entrée des jeunes dans la vie active ;
- la diffusion périodique de statistiques et de rapports sur l'emploi et les qualifications »³¹.

La constitution de cette agence est sensée apporter des solutions à la défaillance actuelle des services publics en charge de l'emploi. Dans un premier temps, elle fonctionnera selon les moyens mis à disposition et agira à travers le SNE.

29 Souraya H. Houssein, *Djibouti : économie du développement et changements institutionnels et organisationnels*, L'Harmattan, 2007

30 *Ibidem*

31 Ali Sanaa, PNUD, *Pour une politique active de l'emploi à Djibouti*, 2007

L'acquisition du savoir a une valeur intrinsèque, mais elle représente surtout un aspect majeur du développement humain par son importance fondamentale dans la valorisation des ressources humaines. Il est aujourd'hui reconnu que le savoir est un élément essentiel de la production et l'un des principaux facteurs de productivité et de capital humain. Il existe donc une importante synergie entre l'acquisition du savoir et la capacité de production de la société. Les activités productrices qui s'appuient de plus en plus sur un savoir approfondi et sur l'évolution des connaissances et des compétences constituent et constitueront de plus en plus les bases de la compétitivité au niveau international.

Autrement dit, à l'aube du troisième Millénaire, et surtout dans le contexte d'une mondialisation soutenue, le savoir est la voie du développement humain et l'éducation et la formation en sont les vecteurs. Il est par ailleurs universellement reconnu que l'accès à l'éducation, au savoir et à l'information est un droit de l'homme et contribue à la construction de la citoyenneté, à l'intégration sociale et au changement de comportement et des valeurs.

L'acquisition du savoir repose sur trois axes fondamentaux : i) l'acquisition de connaissances (savoirs) ; ii) l'acquisition de capacités (savoir-faire) ; iii) l'acquisition de comportements spécifiques (savoir-être/savoir-devenir).

Cette section présente l'évolution du système éducatif et de formation djiboutien depuis l'accession du pays à l'Indépendance en 1977 jusqu'à aujourd'hui 2007. Un descriptif détaillé est exposé afin de mettre en exergue la situation qui prévaut dans le pays en matière de capital humain.

3.1. Genèse du système d'éducation et de formation (1977- 1999)

C'est en 1977 que la République de Djibouti accède à l'indépendance. Elle hérite alors d'un système éducatif basé sur le modèle français.

3.1.1. Les années 1977-1989

Compte tenu de la population scolaire de l'époque, les conditions d'enseignement sont correctes (locaux, matériels, équipements). Les enseignants, en majorité des coopérants, sont en nombre suffisant. Les tailles de classe sont en moyenne inférieure de moitié à ce que connaissent les autres systèmes éducatifs d'Afrique francophone. Toutefois, l'évolution quantitative et qualitative du système et son efficacité laisse apparaître des carences au fil du temps.

En août 1982, conscient de la faible pertinence du système, le Gouvernement met en place, par décret présidentiel n°82-080/PR, un Conseil consultatif de l'éducation nationale, ayant pour mission d'élaborer une loi d'orientation du système éducatif. Il s'agit là d'une option qui malheureusement ne se concrétise pas faute d'un cadre d'orientation spécifique au secteur. Par ailleurs, la loi portant orientation économique et sociale pour la période 1983-1989 fait mention de stratégies prometteuses, mais celles-ci restent également peu explorées à cause de moyens humains limités.

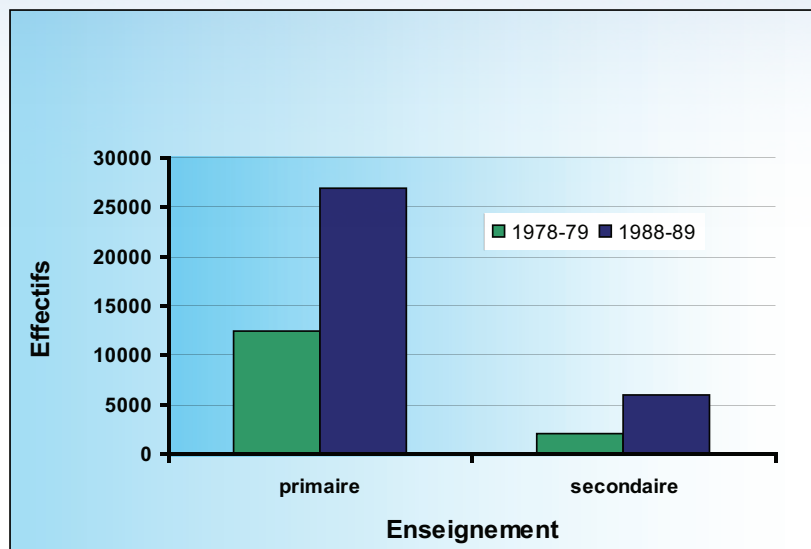
La qualité et la pertinence du système éducatif sont préoccupantes. L'efficacité globale du système reste médiocre. Les performances des élèves en fin du cycle primaire (CM2), candidats au concours d'entrée en sixième, sont particulièrement basses.

L'école reste encore, plus de dix ans après l'indépendance, une entité lointaine, tant pour les familles que pour les élèves. Seuls les enfants dont les parents font la demande sont inscrits, sous réserve de justification de nationalité et de disponibilité de place.



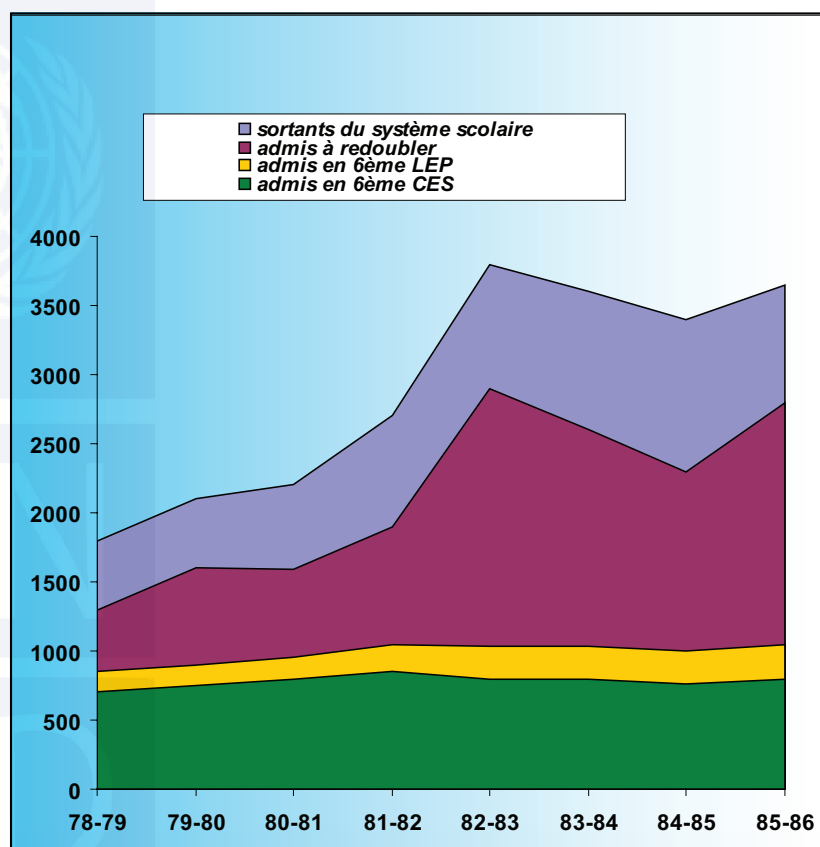
Les années 1977-1989 sont marquées par de fort taux de redoublement, et surtout par de fortes déperditions d'élèves soit 75% entre le début du primaire et l'entrée au collège, et 76% entre le collège et l'entrée au lycée.

Figure 3.1 Evolution des effectifs entre 1978 et 1988



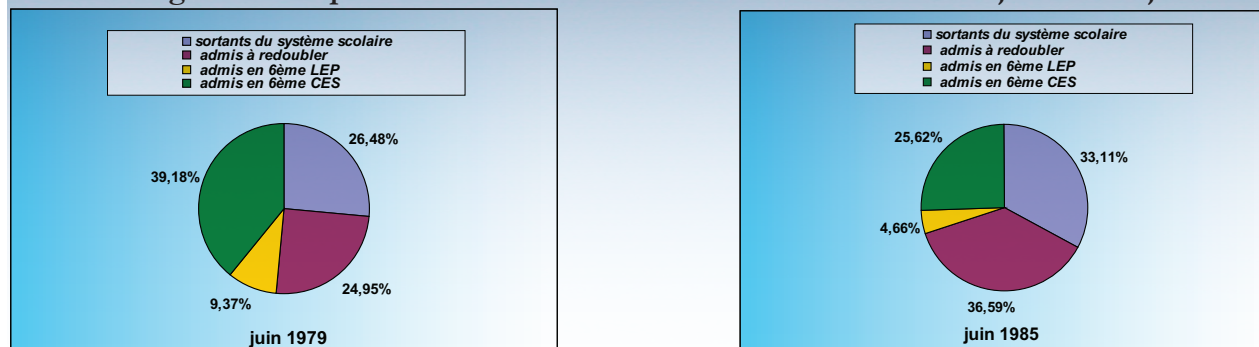
Source : La réforme de l'école - 2004 - MENESUP

Figure 3.2 Répartition des élèves en fin de CM2



Source : Rapport d'évaluation - UNESCO - 1988

Figure 3.3 Répartition des élèves en fin de CM2 - Evolution de juin 1979 à juin 1985



Source : Rapport d'évaluation- UNESCO -1988

Très peu d'élèves sont orientés vers le lycée d'enseignement professionnel (LEP). En 1986/87, par exemple, les effectifs du LEP totalisent 1.089 élèves (699 garçons et 390 filles) toutes sections et filières confondues (formations industrielles et commerciales niveau CAP et BEP). Ancien collège d'enseignement technique (CET) créé à l'époque coloniale pour répondre aux besoins en agents qualifiés des compagnies installées à Djibouti tel que le chemin de fer franco-éthiopien, le port et les compagnies de manutention, le LEP reste dans les années 80 le seul établissement d'enseignement technique et professionnel public relevant du Ministère de l'éducation nationale.

Quant au Centre de formation professionnelle des adultes (CFPA), créé en 1968 avant l'indépendance et dépendant du Ministère du travail et de la prévoyance sociale, il accueille, sur concours, des candidats âgés d'au moins 16 ans et dispense des formations dans les secteurs industriel et commercial. Le nombre de candidats inscrits au concours d'entrée augmente d'années en années, compte tenu du grand nombre de jeunes orientés vers la vie active en fin du primaire.

Tableau 3.1 Candidats inscrits aux divers concours d'entrée au CFPA entre 1979 et 1986

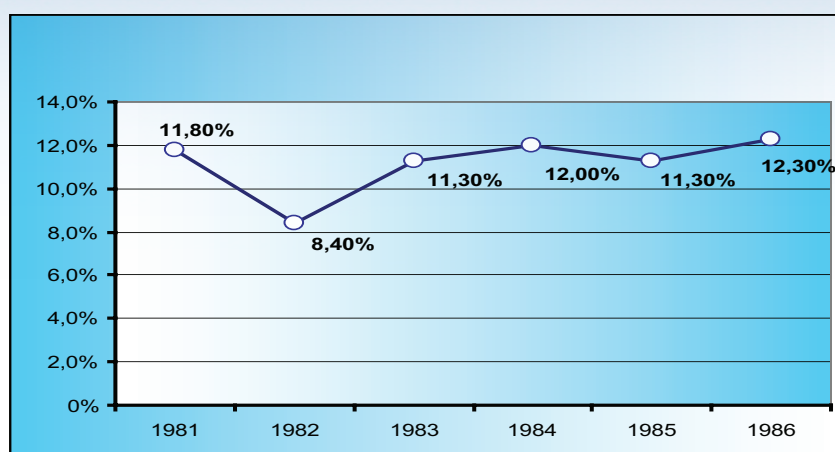
Sections / Années	78/79	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Industrielles	125	135	188	270	288	363	444	521
Commerciales				236	194	97		221
Hôtellerie d'Arta		24		29		26		79
Plomberie de Tadjourah				19		20		28
Total	125	159	188	554	482	506	444	849

Source : Rapport d'évaluation – UNESCO- 1988

Dans l'enseignement secondaire général, les résultats sont de plus en plus catastrophiques. Une sélection s'opère en fin du collège et de nombreux élèves sont également orientés vers la vie active faute de capacités d'accueil. Le lycée d'Etat mixte de Djibouti est alors le seul établissement accueillant les élèves sélectionnés dans le second cycle du secondaire général. Et ce sont en fin de compte une centaine d'élèves qui arrivent en moyenne à décrocher leur baccalauréat pour pouvoir suivre des études supérieures à l'étranger.

En matière de financement, la part du budget allouée au secteur de l'éducation oscille entre 8,4% et 12,30%.

Figure 3.4 Part d'éducation en pourcentage du budget de l'état



Source : La réforme de l'école - 2004 - MENESUP

Quant au coût unitaire par élève, il varie en fonction du niveau d'enseignement :

Tableau 3.2 Eléments de coûts unitaires – 1985

Niveau d'enseignement	Coûts (en US \$)
Enseignement primaire	373
Enseignement secondaire général	578
Enseignement technique et professionnel	987
Formation d'enseignants	4.119

Source : La réforme de l'école - 2004 - MENESUP

En 1988 une évaluation portant sur l'éducation, formation et emploi conduite par des experts de l'Unesco tire la sonnette d'alarme et révèle que : « La République de Djibouti a hérité d'un système européen d'enseignement dont il ne convient pas de dénier la valeur. Mais les programmes et leur répartition par différentes classes d'âge ne correspondent pas totalement ni à l'évolution biologique des enfants africains, ni aux besoins sociaux et culturels de la communauté nationale. Des efforts ont déjà été entrepris pour une meilleure adaptation aux réalités nationales. Il reste beaucoup à faire pour parvenir à une meilleure insertion des jeunes dans la société et leur préparation à la participation nécessaires aux tâches de développement ». (Rapport Unesco -1988)

Autrement dit, durant la période 1977-1989, le développement de l'école djiboutienne se fait en rupture avec les attentes et les besoins d'un pays en développement.

3.1.2. Les années 1990-1999

Les années 90 sont marquées au niveau national par un environnement social, politique et économique difficile, et au niveau international par une transformation du paysage politique et un militantisme nouveau pour l'universalisation de l'éducation avec la tenue à Jomtien en 1990 de la première Conférence mondiale des Nations Unies pour une « Education pour tous ».

Après avoir connu une évolution contrastée, caractérisée par un accroissement relatif de la scolarisation et de gros handicaps au niveau de la qualité et de l'efficacité, le système éducatif doit faire face, dans une conjoncture difficile, à un défi démographique marqué par une croissance naturelle élevée (3%) et une urbanisation galopante, avec en particulier un développement rapide de la capitale et l'arrivée massive des populations rurales fuyant la situation de sécheresse ou de conflit dans l'arrière pays.

Le déséquilibre entre l'offre et la demande potentielle, déjà très marquée, subit de plein fouet les tourments du

conflit civil qui éclate en 1991. Avec la fermeture de la totalité des écoles primaires et secondaires des régions du Nord et d'une partie des écoles du Sud, les effectifs chutent de 8% entre 1991 et 1993. Par ailleurs, près de 70% des infrastructures scolaires de ces régions sont dévastées.

Faute de textes et de référentiels définissant les finalités et les résultats attendus du système éducatif, c'est la loi portant orientation économique et sociale pour la période 1990-2000 qui sert de cadre de référence en la matière. Comme la première, la deuxième loi promulguée en février 1991 ne comporte pas de référence visant le secteur de l'éducation.

Même si l'éducation n'y est pas explicitement citée, on admet que les objectifs de valorisation des ressources humaines doivent, pour être atteints, passer par l'éducation et la formation. C'est ainsi que le système éducatif djiboutien tente de traiter un certain nombre des carences relevées par des missions d'évaluation le concernant.

La nécessité d'une révision des programmes et contenus d'enseignement est ainsi posée dans le plan d'action sectoriel de 1990 : *« Dans sa conception, y lit-on, l'enseignement primaire doit être fondé, non pas sur un modèle exogène et des propositions disparates sans lien évident avec les caractéristiques écologiques et socioculturelles du pays, mais sur une définition précise de ce que cet ordre d'enseignement peut et doit apporter aux djiboutiens. Son contenu ne pourra être défini autrement que par référence au contexte national, aux besoins et aux possibilités de développement du pays ».*

La réforme entreprise par le CRIPEN, nouvelle institution de recherche pédagogique mise en place en 1990, fut alors la première véritable réforme des programmes de l'enseignement primaire avec l'élaboration d'un référentiel contextualisé et la conception d'un nouvel ensemble didactique de français. Les avantages de cette méthode sont importants tant au niveau de l'intégration des réalités socioculturelles de l'enfant djiboutien qu'à celui de l'organisation des apprentissages organisés par cycle.

Concernant l'adaptation de l'organisation et du fonctionnement des autres degrés d'enseignement aux besoins socio-économiques du pays, le plan mentionne que : *« L'enseignement secondaire, général, technique et professionnel ainsi que l'enseignement supérieur soient sérieusement planifiés en fonction des besoins économiques du pays ».* Le plan préconise par ailleurs la refonte des dispositifs de formations professionnalisant et la mise en place *« d'une politique énergique d'orientation et d'incitation, ... qui s'exercera notamment par le biais de l'attribution sélective des bourses aux élèves et aux étudiants qui s'engagent dans des filières de formation scientifique et technique conduisant à des métiers et à des professions qu'il faut pourvoir en priorité. »*

Le renforcement de la formation de cadres nationaux constitue également un souci majeur du Gouvernement. Dans ce sens, la transformation de l'Ecole normale des instituteurs en un Centre de formation des personnels de l'éducation nationale (CFPEN), et la mise en place d'une formation de professeurs de collèges bivalents capables d'enseigner deux matières dans le premier cycle du second degré permettent assez vite de concourir à la relève de l'assistance technique étrangère dans le primaire, dans le 1^{er} cycle du secondaire et dans le corps d'inspection de l'enseignement primaire.

Parmi les grandes réalisations en termes de constructions figurent le Lycée Industriel et Commercial (LIC) préparant aux brevets d'études professionnelles (BEP) et aux baccalauréats professionnels (BAC PRO) dans les secteurs industriels et tertiaires.

Par ailleurs, le souci du Gouvernement en matière de formation/emploi est manifeste comme en témoigne la création, par décret n°92/022 du 27 février 1991, d'un Conseil national de la formation et de l'emploi (CNFE).

En termes de résultats, le taux brut de scolarisation dans **l'enseignement primaire** passe de 37,6% à 39,4%, mais il demeure particulièrement faible dans les zones rurales : 16% en 1990/91 contre 17,8% en 1997/98. Les capacités d'accueil obligent le Gouvernement à généraliser la double vacation des salles de classes. 92% des salles sont ainsi utilisées en double vacation.

L'analyse de l'efficacité interne fait ressortir des taux de redoublement de l'ordre de 10% et des taux d'abandon de 3,4%. Au niveau du CM2, les phénomènes de redoublement et d'abandon sont beaucoup plus élevés, respectivement

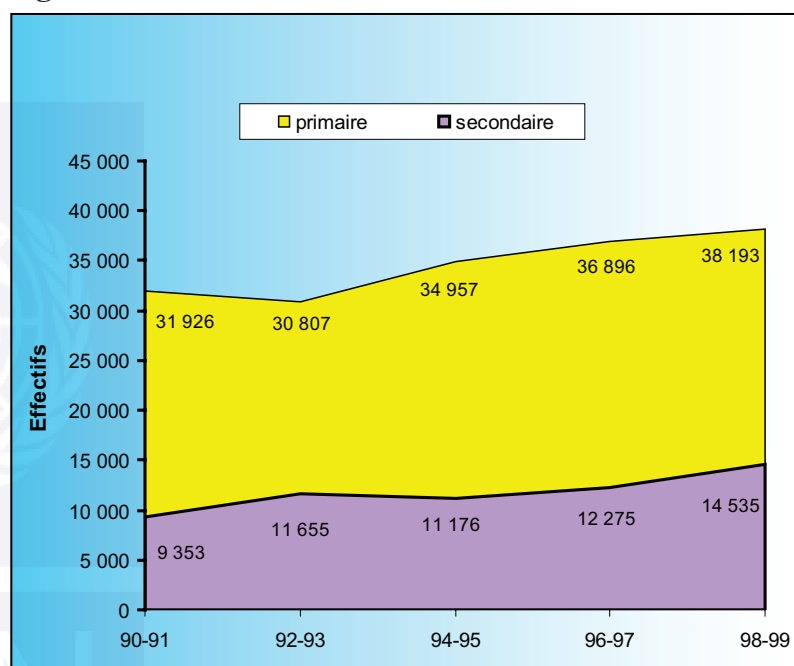
de 37,5% et 27,3%. La forte rétention et la déperdition élevée s'expliquent par la sélection imposée par le concours d'entrée en 6^{ème} qui offre toujours des places limitées pour le passage au niveau des collèges.

L'enseignement secondaire est composé d'une filière générale et d'une filière technique. L'enseignement secondaire général est dispensé dans 19 établissements dont 9 relèvent du privé. Les élèves ayant achevé leur scolarité au primaire sont accueillis à l'issue du concours d'entrée en 6^{ème}, dans les collèges d'enseignement secondaire premier cycle.

A la fin du collège, les élèves sont accueillis, selon les places disponibles, soit au lycée d'enseignement général, soit au lycée d'enseignement technique et professionnel (LIC). En 1998/99, le taux brut de scolarisation au niveau du collège est de 15,4% .

Avec un taux réel de transition de 44,4% entre le primaire et le collège, public et privé confondus, et de 36,18% entre le collège et le second cycle (général et technique confondus), l'enseignement djiboutien demeure toujours caractérisé par une forte déperdition à tous les niveaux. Ainsi, l'analyse d'une cohorte d'élèves entrés en première du primaire (CI) en 1986 indique qu'il y a beaucoup de gaspillage, car en fin de parcours, seulement 8% de ces élèves réussissent à obtenir leur baccalauréat en 1999.

Figure 3.5 Evolution des effectifs d'élèves



Source : La réforme de l'école-2004 – MENESUP

Tableau 3.3 Taux d'abandon en 1996 sur l'ensemble du système éducatif

Taux d'abandon pour l'année 1996 (en %)	
Avant la 6 ^{ème} année d'études	11,8
A la 6 ^{ème} année d'études	42,8
Entre la 6 ^{ème} année et la 14 ^{ème} année d'études	9,1
A la 14 ^{ème} année d'études	12,5

Source : La réforme de l'école-2004 – MENESUP

L'enseignement supérieur est encore embryonnaire et recouvre un enseignement court mis en place depuis 1990 qui comprend d'une part, des sections de techniciens supérieurs installés au lycée d'Etat, et d'autre part, un enseignement universitaire destiné à former des professeurs de collège. En 1999/2000, on compte 59 étudiants en

DEUG et 131 en BTS soit 190 étudiants au total dont 89 filles (environ 47% de l'effectif total). Par ailleurs, rien que pour l'année 1999/2000, l'Etat djiboutien entretient 963 étudiants boursiers à l'étranger.

En termes financiers, la part du budget de l'Etat consacrée à l'éducation passe de 10,8% à 16,6%, mais les deux tiers des dépenses sont consacrés au paiement du personnel.

Comme la plupart des pays africains, Djibouti est à la traîne par rapport à la décennie de l'éducation pour tous (1990-1999). Les quelques avancées observées ne semblent pas être à la hauteur des défis qui s'y posent et le Conseil national de la formation et de l'emploi (CNFE) ne se réunira qu'une seule fois durant toute cette période.

Des rapports d'évaluation portant sur le système d'éducation et de formation sont également produits durant les années 90, et des recommandations sont formulées, sans toutefois créer les conditions nécessaires à un développement de l'éducation répondant aux préoccupations du pays.

Encadré 3.1 Pour favoriser l'efficacité de l'acte éducatif

Poursuivre et amplifier l'alphabétisation

- Diversifier l'enseignement primaire dans ses objectifs ;
- Développer l'apprentissage des langues étrangères ;
- Développer l'information scientifique et technique ; etc.

Pour renforcer la préparation à l'insertion professionnelle et sociale

- Créer un observatoire de l'emploi et des qualifications ;
- Adapter l'offre de formation professionnelle (filière et structures) au contexte socioéconomique ;
- Relancer le Conseil national de formation emploi (CNFE) en révisant ses missions et sa composition ;
- Mettre en place, sous la responsabilité du Ministère de l'Education Nationale, un groupe technique d'élaboration des diplômes et des programmes professionnels ;
- Développer la concertation entre les professionnels et les enseignants pour l'amélioration des formations initiales et continues ;
- Proposer des formations sur mesure pour le secteur artisanal voire informel et intégrer dans les formations initiales la création de juniors entreprises comme supports de la formation pratique ;
- Donner aux jeunes diplômés de formation professionnelle la maîtrise de l'anglais ou de l'arabe ;
- Faciliter l'insertion par une formation en alternance, y compris dans l'informel, pour les sortants du collège ;
- Développer en les diversifiant les modalités d'accueil des jeunes déscolarisés ;
- Favoriser les études supérieures à finalités professionnelles essentielles pour Djibouti

Extrait du Rapport d'Evaluation Globale du Système Educatif, BCEOM/DAGIC/CIEP - 1995

Encadré 3.2 Extrait du Rapport Relatif à l'Adaptation des Programmes d'Enseignement du LIC- 1995

- ...Il faut que l'outil formidable qu'est le LIC fonctionne et qu'il fonctionne bien. Ses atouts sont réels. Il reste à valoriser ce fabuleux outil qui représente un investissement financier important.
- La section commerciale est abondamment pourvue en matériel informatique de qualité...
 - La section industrielle et ses ateliers disposent d'un matériel qui représente un investissement important... il n'en demeure pas moins vrai que certaines machines ou certains équipements ne fournissent pas encore toutes les satisfactions attendues faute de tel ou tel équipement ou accessoire, faute aussi d'une maintenance ou d'une documentation technique adéquates. La matière d'œuvre fait également cruellement défaut.
 - Le LIC est considérablement dépourvu de manuels et d'ouvrages de références...
 - Les stages professionnels en entreprise doivent rester une priorité dans le processus de formation du LIC et ce, pour des raisons pédagogiques évidentes, mais aussi pour des raisons d'insertion professionnelle et sociale...
 - La cellule « Interface » est à mettre au plus tôt en place. Faute de formateurs en nombre suffisant pour le monde professionnel, il serait judicieux et urgent d'assurer une formation rapide de qualité à des professionnels des différents secteurs concernés qui pourraient ainsi, à leur tour, devenir formateurs au LIC pour les professionnels soucieux de perfectionner leurs savoirs et surtout leurs savoir-faire.
 - Il convient de ne pas perdre de vue que la formation dispensée au LIC au niveau des BEP doit rester une formation générale et polyvalente. La charge hebdomadaire de cours supportée par les étudiants (parfois plus de quarante heures par semaine !) est titanesque...
 - Un départ trop rapide des professeurs coopérants apparaît préjudiciable au bon fonctionnement du LIC. A ce jour, la relève ne semble pas assurée dans de nombreuses sections... Il importe de former au plus tôt des homologues djiboutiens, africains.
 - Les moyens budgétaires semblent faire défaut pour des domaines pédagogiques aussi fondamentaux que les manuels et la matière d'œuvre en techniques industrielles.
 - Les arrivages intempestifs d'étudiants en cours d'année sont préjudiciables... Il serait hautement souhaitable de clôturer les inscriptions dans des délais raisonnables.
 - Il semble utile, compte tenu du taux élevé d'échecs enregistrés au LIC, de rappeler l'importance d'axer les apprentissages sur des contenus essentiels ; etc.

Malgré des progrès significatifs réalisés, force est de constater qu'en dépit de la volonté affichée, les questions de l'accessibilité de l'école, la qualité des apprentissages, leur pertinence par rapport aux attentes et besoins des djiboutiens demeurent d'actualité.

Le diagnostic établi par les hauts cadres du Ministère en 1999 est clair. L'école djiboutienne est traversée par une crise tridimensionnelle qui pèse lourdement sur son efficacité : i) une crise d'identité ; ii) une crise de valeurs ; iii) une crise de finalités.

Les constats de carences, et le fait que le système d'éducation et de formation se soit développé sans planification et sans réelles réformes, plaident en faveur d'une véritable refondation du système.

3.2. La refondation du système d'éducation et formation (2000-2007)

Face aux problèmes et défis qui entravent le secteur, les premiers Etats généraux de l'éducation ont lieu en décembre 1999. De nombreuses recommandations, issues de ce forum national, aboutissent à la promulgation de la loi n° 96/AN/août 2000 portant orientation du système éducatif djiboutien. Cette loi réorganise le secteur, assigne des finalités claires au système et institue un **enseignement fondamental obligatoire de 9 ans** composé d'un cycle primaire de 5 ans et d'un cycle moyen de 4 ans. Conforme à l'esprit du Cadre d'action issu du forum mondial de Dakar et aux Objectifs du Millénaire pour le Développement en faveur d'une éducation pour tous, la loi assure entre autres :

- l'obligation scolaire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans ;
- l'intégration d'une éducation tout au long de la vie, notamment par l'éducation non formelle et l'éducation informelle ;
- une introduction précoce de l'enseignement de l'arabe (dès la 3^{ème} année) et de l'anglais (dès la 6^{ème} année) ;

- la mise en place d'une culture de l'évaluation et le remplacement du concours à la fin de l'enseignement primaire par un test d'évaluation ;
- la valorisation de la formation technique et professionnelle avec notamment la mise en place d'un enseignement moyen professionnel ;
- une meilleure qualité de l'enseignement à travers une réforme des curricula et des objectifs terminaux explicitement définis pour chaque cycle ;
- le développement des relations partenariales étroites entre les différents acteurs et ce à tous les niveaux : central, régional et local (établissement scolaire) ;
- l'appui au développement des prestations privées de services éducatifs ;
- le développement de l'éducation non formelle et en particulier de stratégies de lutte contre l'analphabétisme.³²

Un schéma directeur (2001-2010) présente la stratégie décennale pour le secteur. Il s'articule autour des sept axes prioritaires :

- instauration d'un enseignement fondamental de 9 ans obligatoire et gratuit constitué d'un cycle primaire de 5 ans et d'un cycle moyen de 4 ans ;
- renforcement de l'enseignement technique et professionnel et amélioration de sa pertinence pour fournir au marché du travail un personnel qualifié capable d'adaptation professionnelle ;
- développement de l'enseignement supérieur par la création d'une université nationale ;
- développement de l'enseignement secondaire général ;
- développement de l'enseignement privé ;
- renforcement de l'enseignement de l'Arabe ;
- amélioration qualitative de l'enseignement de l'éducation physique et sportive.³³

L'enseignement technique et professionnel figure en deuxième priorité afin de fournir au marché du travail un personnel qualifié et compétent. L'enseignement technique va être pris en charge par les centres d'apprentissage et de perfectionnement (CAP). L'objectif visé est de permettre à l'Etat d'assurer une meilleure orientation des cohortes d'élèves issus de l'enseignement primaire, afin d'une part de garantir le caractère obligatoire de l'enseignement primaire, et d'autre part de limiter les déperditions et de préparer les sortants soit à l'enseignement secondaire général ou technique et professionnel soit à la vie active.

La filière de l'enseignement secondaire technique et professionnel vise les finalités suivantes : i) fournir des connaissances techniques et des compétences professionnelles nécessaires pour développer l'agriculture, l'élevage, la pêche, l'artisanat, le tourisme, l'industrie, et le commerce ; ii) produire une main d'œuvre qualifiée pour des niveaux professionnels intermédiaires ; iii) développer les compétences nécessaires pour former des artisans, des techniciens et autres personnels qualifiés capables d'initiative et d'indépendance ; iv) fournir un personnel capable d'appliquer les connaissances techniques pour améliorer et trouver des solutions aux problèmes environnementaux et sanitaires pour le bien-être de la société ; v) susciter des vocations dans les domaines de l'ingénierie et des autres techniques en vue de d'études supérieures ; assurer la formation continue des professionnels et préparer les jeunes à la vie active ou à l'enseignement supérieur.

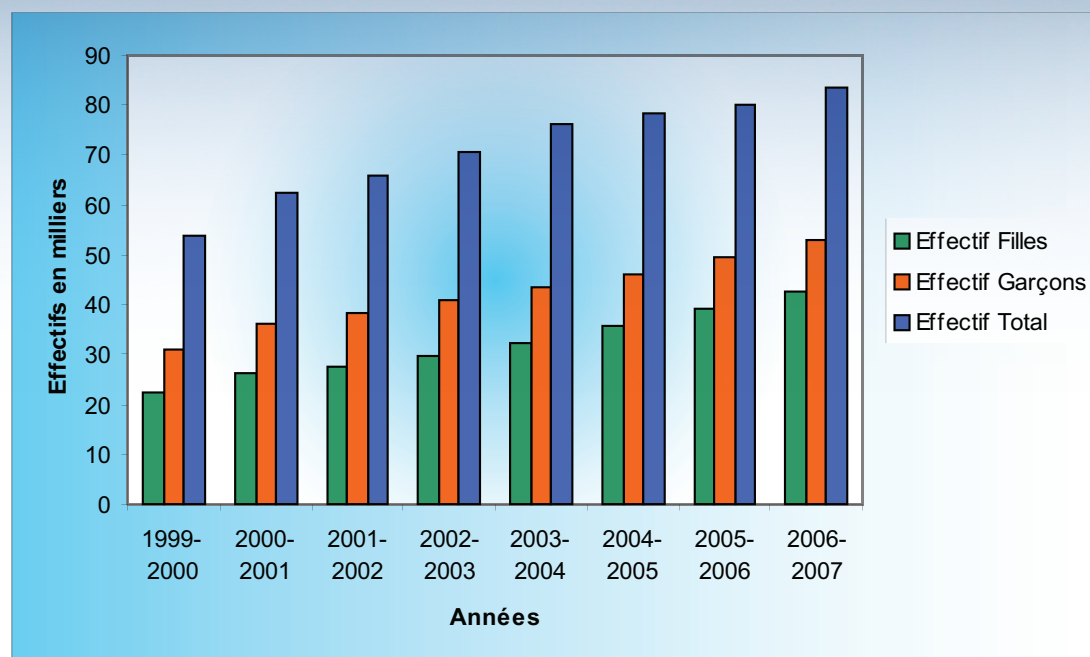
Le plan d'action quinquennal (2001-2005) est structuré en programmes et en sous-programmes cohérents. Le coût total du plan est estimé à plus de 29 milliards de Francs Djibouti (1US\$ =177 FDJ). Une table ronde sectorielle avec les partenaires techniques et financiers est organisée en octobre 2000.

Au terme du plan quinquennal (2001-2005), l'effectif total de l'enseignement fondamental et secondaire, tous âges et tous secteurs confondus, s'élève à plus de 80.000 élèves contre 53.692 en 1999-2000 soit, pour la période du plan, un accroissement annuel moyen de 7,2%. Cette hausse est près de trois fois (2,8) plus forte que l'accroissement annuel moyen observé entre 1990/91 et 1999/2000. Cette évolution touche l'ensemble des différents degrés d'enseignement et profite aussi bien aux garçons qu'aux filles.

³² MENESUP, *La réforme de l'école*, 2004

³³ *Ibidem*

Figure 3.6 Evolution des effectifs de l'enseignement fondamental et du secondaire



Source : Bilan de la réforme 2005 + Annuaire statistique 2006/2007- MENESUP

Pour satisfaire l'objectif de généralisation de la formation initiale des enseignants des progrès significatifs sont accomplis avec un recrutement d'élèves instituteurs qui double passant de 60 à 120 par an. Cet effort s'est concrétisé par l'arrêt des recrutements d'enseignants sans formation initiale. La progression régulière des effectifs scolarisés s'accompagne d'une augmentation du nombre d'enseignants du public qui passe de 1.600 en 2000 à plus de 2.300 en 2005 tous corps confondus.

3.2.1. L'enseignement fondamental (primaire + moyen)

En 2006, selon l'EDIM, le taux net de scolarisation primaire s'élève à 66,2% dont 66,7% de garçons et 65,7% des filles. L'indice de parité des sexes (0,98) indique qu'il n'existe pratiquement pas de différence entre filles et garçons en termes de fréquentation scolaire dans le cycle primaire.

La transition entre le cycle primaire et l'enseignement moyen général connaît en raison de l'extension des capacités d'accueil, une nette amélioration sans que le concours d'entrée en 6^{ème} ne soit supprimé, celui-ci devant l'être en mai 2007 conformément à l'avancée de la réforme.

Toutefois, il existe un contraste net entre les deux filières du moyen, résultat de la faiblesse des capacités d'accueil des centres d'apprentissage existant et de leur pertinence.

Tableau 3.4 Evolution de la population scolaire de l'enseignement moyen

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Enseignement moyen	12.426	14.467	15.379	16.760	19.069
Filière générale	11.697	13.640	14.449	15.862	18.180
Filière professionnelle et ménagère	729	827	930	898	889

Source : La réforme de l'école-2004 – MENESUP

L'école ménagère de Boulaos relevant du Ministère de l'éducation nationale dispense un enseignement ménager en tronc commun (couture, broderie, puériculture et cuisine) destiné aux filles issues de la classe de CM2. Une

quinzaine d'enseignantes assure la formation qui s'étale sur trois ans. La capacité d'accueil de l'école est d'environ 200 places. Le nombre de sortants par année est en moyenne d'une centaine.

Sur le plan de la qualité, les travaux de la réforme portent sur les programmes scolaires ayant pour objectif de développer des contenus susceptibles de contribuer efficacement à l'acquisition de compétences et de savoirs larges, pertinents, durables, mobilisables dans la vie. Dans cette perspective, une approche issue des modèles basés sur le développement des compétences est choisie pour sous-tendre le développement de nouveaux programmes d'enseignement fondamental général, technique et professionnel.

Encadré 3.3 Enjeux de l'approche par les compétences

L'approche par les compétences, adoptée par un grand nombre de pays, est considérée comme une réponse pertinente aux problèmes de qualité et d'équité des systèmes éducatifs en termes d'apprentissages. Intégrant outre les savoirs, la capacité de les transférer et les mobiliser, cette approche offre de réelles opportunités productrices d'apprentissages. Loin de tourner le dos aux savoirs, l'approche vise à leur donner une force nouvelle, en les liants à des pratiques sociales, des situations complexes et des projets. Ce faisant elle contribue à la réduction de l'échec scolaire. Elle est par ailleurs axée sur une pédagogie d'intégration en quatre étapes : i) apprentissage ponctuels ; ii) intégration des savoirs acquis ; iii) évaluation des performances ; iv) re-médiation ou renforcement.

Source : La réforme de l'école-2004 – MENESUP

3.2.2. La filière professionnelle dans l'enseignement moyen : les centres d'apprentissage

La nouvelle loi d'orientation de l'éducation prévoit un segment nouveau dans le système éducatif, celui de la filière technique et professionnelle délivrant une formation qualifiante basée sur les besoins et les potentialités de l'économie régionale et nationale. Les infrastructures programmées sont en construction. Il s'agit de la création de six centres d'apprentissage et de perfectionnement à raison d'un centre par district. Les premières sections ouvriront les portes à la rentrée 2007/2008.

Une large enquête prospective a été menée en 2001 au niveau national, régional et local en vue d'identifier les besoins en formation professionnelle pour les cinq à dix années à venir. Un référentiel de différentes spécialités identifiées a été élaboré. Il contient 12 branches professionnelles et 85 spécialités.

Tableau 3.5 Spécialités identifiées pour les centres d'apprentissage opérationnels en 2007

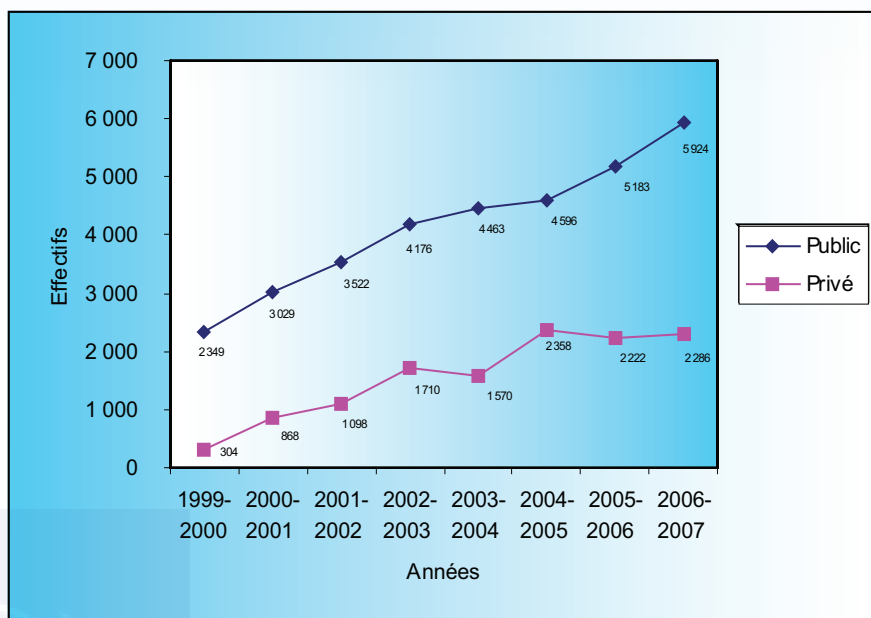
Lieu	Spécialités
Djibouti	Froid et Climatisation - Véhicules Industriels et Particuliers - Maintenance Electricité Domestique - Electricité Bâtiment - Cuisinier Pâtissier – Pêche – Bijouterie - Coupe et Couture – Cordonnerie - Charpenterie de Marine
Ali Sabieh	Véhicules Industriels – Taille de la Pierre, Electromécanique – Construction de Bâtiment – Sculpture sur Pierre – Tailleur Dames
Dikhil	Véhicules Industriels – Electricité Bâtiment – Cuisinier Pâtissier – Production Horticole – Vannerie – Coiffure Dames – Installation Sanitaire
Tadjourah	Maintenance Moteurs Marins – Froid Industriel – Electricité Bâtiment – Cuisine et Service – Pêche – Menuiserie – Charpenterie de Marine
Obock	Maintenance Moteurs Marins – Electricité Bâtiment – Pêche- Sculpture Pierre – Menuiserie – Charpenterie de Marine

Source : Direction de l'Enseignement technique et professionnel – MENESUP –2007

3.2.3. L'enseignement secondaire général

La création de classes de seconde dans les districts de l'intérieur et la construction d'un nouveau lycée à Balbala ainsi que le développement des établissements privés, permettent d'améliorer le passage des élèves dans le secondaire général.

Figure 3.7 Evolution des effectifs de l'enseignement secondaire (public + privé)



Source : Annuaire statistique- MENSUP -2007

Selon l'EDIM, le taux net de scolarisation secondaire en 2006 est de 41,0% dont 44,1% de garçons et 37,8% de filles. L'indice de parité des sexes (0,82) montre qu'il y a encore beaucoup plus de garçons scolarisés dans le secondaire que les filles.

Sur le plan des contenus, **les programmes d'enseignement et les manuels scolaires en vigueur dans le secondaire sont ceux du Ministère français de l'éducation.** De ce fait, le baccalauréat djiboutien reste encore valide de plein droit en France.

Compte tenu du nombre grandissant des établissements scolaires privés ayant l'arabe pour langue d'enseignement, le Ministère de l'éducation nationale instaure en 2004 la délivrance d'un **baccalauréat unique pour l'enseignement secondaire arabophone**. Faute d'un programme officiel, les contenus d'enseignement dans ces établissements variaient d'une école à l'autre, avec des degrés de liberté portant souvent préjudice aux usagers. Pour harmoniser le sous-secteur et relever la qualité de l'enseignement arabophone dans le pays, une consultation des promoteurs et des usagers a été engagée. Il fut décidé de s'aligner sur les programmes officiels de la République du Yémen.

3.2.4. L'enseignement secondaire technique et professionnel

Les filières de formation que propose le Lycée Industriel et Commercial (LIC) en formation initiale sont :

Tableau 3.6 Filières de formation du LIC

Filières de Formation Proposées Niveau BEP (2 ans)	Filières de Poursuite Niveau BAC (2 ans)
Sections Industrielles	
BEP Electrotechnique (ELT) BEP Electrotechnique (ELN) BEP Equipement Technique du Bâtiment (ETB) BEP Maintenance des Systèmes de Production (MSP) BEP Automobile, Technique et Services (ATS) BEP Ouvrages métallique (OME) BEP Menuiserie d'Agencement et Mobilier (MAM) BEP en Construction béton Armé (CBA) BEP dessin Génie Civil (DGC) BEP Finition du Bâtiment (FIB)	BAC Pro Mavelec (maintenance audiovisuel électronique) BAC Pro Energétique option gestion et Maintenance des installations de Froid et Climatisation BAC Pro Mava (Maintenance automobile) BAC Technologique Série Sciences et Technologies Industrielles option Génie Electrique BAC Technologique Série Sciences et Technologies Industrielles option Génie Civil
Seconde Technologie option TSA	BTS (BAC +2) à l'Institut Supérieur de Technologie de Djibouti (ISTD) BTS Maintenance Industrielle BTS Bâtiment (rentrée 2003)
Sections Commerciales	
BEP administration Commerciale et Comptable (ACC) BEP Employé des Services Administratifs et Commerciaux (ESAC) BEP Communication, Administrative et secrétariat (CAS) BEP Vente action marchande (rentrée 2003)	BAC Pro Bureautique option A « Gestion Administrative et Secrétariat » BAC Pro Bureautique option B «Gestion Administrative et Comptabilité» BAC Pro Logistique de Transport BAC Pro Commerce

Source : LIC – MENESUP – Lycée Industriel et Commercial -2006

Dans le cadre de ces formations le LIC propose : i) 2 à 3 semaines de stage en entreprises pour les formations de BEP (si possibilités de placement) ; ii) 16 semaines de stage obligatoire en entreprises pour les élèves préparant le Baccalauréat Professionnel (formation en milieu professionnel).

En ce qui concerne le contenu des enseignements des formations tertiaires: i) les filières de BEP sont caractérisées par un tronc commun en enseignement général (Français, Arabe, Anglais, Mathématiques et Enseignement Economique et Juridique) et des matières propres à chacune des sections (organisation et suivi des activités, communication orale et écrite, comptabilité, informatique) ; ii) les filières de Bac Pro se singularisent par un enseignement basé sur l'approfondissement des connaissances générales et professionnelles acquises en BEP.

En ce qui concerne le contenu des enseignements des formations industrielles, les filières se répartissent dans 3 domaines d'activités : le Génie civil, le Génie mécanique et le Génie électrique. Le titulaire d'un BEP du Bâtiment

est amené à exercer des activités au niveau de l'ouvrier ou d'agent qualifié dans les filières suivantes : Construction en béton armé - Finition Bâtiment - Equipement technique du Bâtiment - Dessin Génie Civil - Menuiserie d'agencement et mobilier - Electrotechnique - Electronique - Ouvrages Métalliques - Automobile technique et service.

Les sections industrielles du niveau Baccalauréat ouvertes au LIC sont : i) le Bac Professionnel Maintenance Automobile ; ii) le Bac Professionnel Energétique option Gestion et Maintenance des installations de froid et climatisation ; iii) le Bac Professionnel Maintenance Audiovisuel Electronique ; iv) le Bac Technologique Sciences et Technologies Industrielles option Génie Electrique ; v) le Bac Technologique Sciences et Technologies Industrielles option Génie Civil.

Les référentiels d'enseignement dispensés au LIC sont pour l'essentiel ceux du système éducatif français. Des tentatives d'adaptation des programmes au contexte du pays et répondant aux besoins des entreprises de la place ont eu lieu dans les années 90, mais elles sont restées timides.

Pour la formation continue, le LIC fonctionne comme un centre de ressources au profit des employeurs de la place et de leurs salariés. Il propose les domaines de compétences suivants :

Tableau 3.7 Domaines de Compétences ou de Formation que propose le LIC

Formation Tertiaires et Générales	Formations Industrielles
Comptabilité – Gestion ; Secrétariat Bureau ; Français et Communication Orale ou Ecrite ; Environnement Juridique et Economique ; Mathématiques Financières ; Langues (arabe, anglais) à l'aide de laboratoire de langues	Construction Bâtiment ; Finition Bâtiment (carrelage, peinture, papier peint, etc..) ; Electronique, Electrotechnique, Automatisme ; Energétique (froid et climatisation) ; Maintenance Informatique ; Maintenance Industrielle ; Maintenance Automobile ; Installation Sanitaire ; Dessin AUTOCAD Menuiserie Bois et Mobilier Construction Métallique

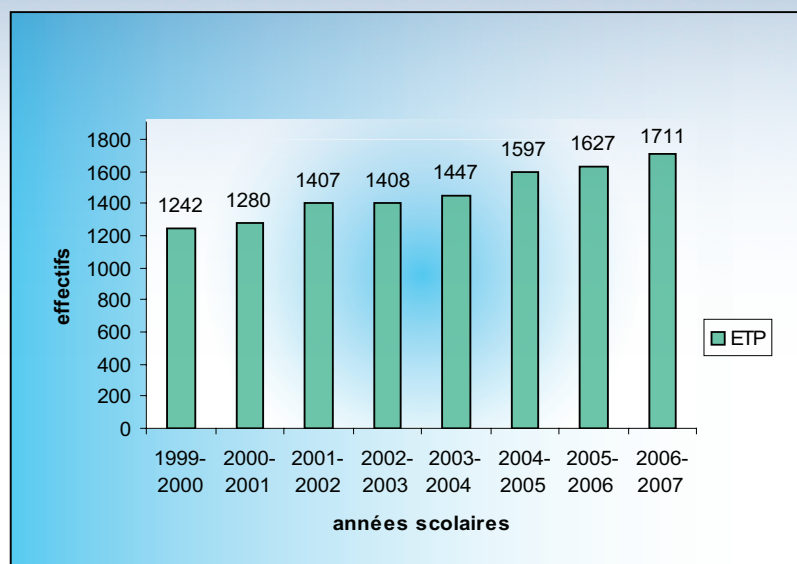
Source : Lycée Industriel et Commercial -2006

Par ailleurs, l'association Interface du LIC reste à l'écoute des employeurs de la place, afin de satisfaire la demande de formation qualifiante ou diplômante.

Le lycée d'enseignement professionnel d'Ali-Sabieh dispense une formation dans les filières suivantes : CAP mécanique automobile ; CAP électromécanique ; CAP maçonnerie ; BEP employé de services administratifs ; BEP employé administration et comptabilité.

Les effectifs de l'enseignement technique et professionnel augmentent également d'année en année, mais il est à souligner que les élèves qui en sont orientés sont parmi ceux qui n'ont pu avoir la moyenne requise pour accéder à l'enseignement secondaire général qui reste encore limité par ses capacités d'accueil. D'où l'image dévalorisante véhiculée par le système lui-même à l'égard de la formation technique et professionnelle.

Figure 3.8 Evolution des effectifs de l'enseignement technique et professionnel



Source : Annuaire statistique- MENESUP -2007

Le pourcentage des filles en enseignement technique et professionnel en 2005/06 est de l'ordre de 35%. Elles ne sont présentes qu'en section commerciale aussi bien en BEP qu'en Bac professionnel.

3.2.5. L'Enseignement Supérieur

En mai 1999, le pays dispose de quelques formations post-baccalauréat mais plus de 1.000 étudiants boursiers se trouvent dans des universités à l'étranger. Pour l'année universitaire 1999-2000, le coût de leurs allocations s'élève à plus d'un milliard de francs Djibouti, alors qu'à peine une vingtaine de diplômés rentre au pays chaque année, constituant un retour sur investissement peu encourageant pour un pays dont le développement socio-économique est entièrement dépendant de sa ressource humaine.

Un pas décisif vers la création d'un enseignement supérieur à Djibouti est franchi en 2000 avec la création du Pôle Universitaire de Djibouti (PUD). Conçue pour rompre avec les schémas restrictifs et onéreux d'études à l'étranger, le Pôle Universitaire a pour objectifs d'assurer un enseignement dans les cycles supérieurs cours (DEUG, BTS) pour les bacheliers, de diminuer progressivement les allocations d'études servies aux étudiants à l'étranger et de préparer l'émergence d'une Université Djiboutienne.

Le Pôle Universitaire démarre avec 461 étudiants dont 243 en BTS et 218 étudiants inscrits dans des formations supérieures dispensées en partenariat avec des Universités étrangères (essentiellement françaises). En 2001, une première subvention de 187 millions FDJ lui est accordée par l'Etat. A sa création, le Pôle Universitaire est composé de trois instituts supérieurs : i) **P'Institut de Formation Universitaire de Djibouti (IFUD)** qui regroupe en son sein les formations dites universitaires, préparation au DEUG et à la Licence. Il s'agit des lettres modernes, droit, économie, gestion, histoire, sciences de la matière, anglais, mathématiques informatiques appliquées aux sciences, langues étrangères appliquées option arabe, administration et économie sociale. Les étudiants sont inscrits par le biais des structures du télé-enseignement dans des universités françaises et bénéficient d'un encadrement local au PUD ; ii) **P'Institut Supérieur des Affaires de Djibouti (ISAD)** qui dispense des formations courtes (BTS) dans le secteur tertiaire telles que : action commerciale, transport, gestion administrative en langue arabe, comptabilité gestion, informatique gestion, assistant de direction ; iii) **P'Institut Supérieur de Technologie de Djibouti (ISTD)** axé sur les formations courtes (BTS) dans le secteur industriel. Les formations BTS sont adaptées en fonction des réalités socio-économiques du pays notamment en maintenance industrielle et bâtiment.

En janvier 2006, par décret n°2006-0009/ PR/MENESUP, le Pôle Universitaire se transforme en Université et les différents instituts cèdent la place à des facultés qui dispensent les enseignements suivants :

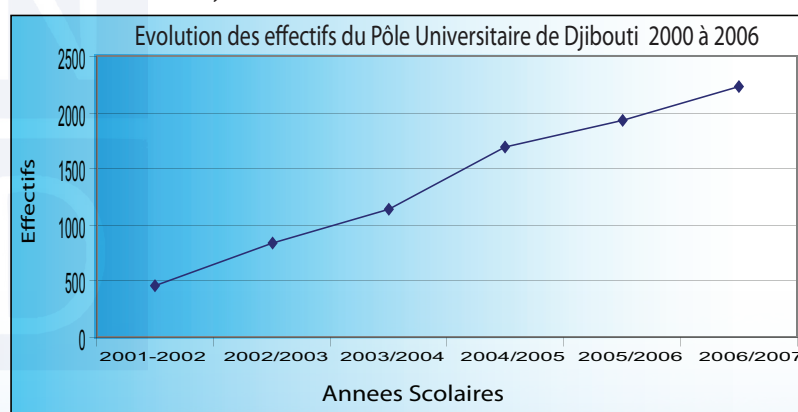
Tableau 3.8 Les filières de formations à l'Université de Djibouti en 2007

Faculté	Filières de formation
Faculté des lettres, langues et sciences humaines	Lettres modernes Anglais LEA Histoire – Géographie et Histoire
Faculté de droit, économie ; gestion et filières technologique tertiaires	Droit Economie – gestion Administration économique et sociale
Institut Universitaire de Technologie (IUT)	Informatique / Informatique de Gestion Gestion des entreprises et des administrations Comptabilité et gestion des organisations Gestion logistique et transport / Transport Gestion administrative et commerciale / Assistant de gestion / Assistant de direction Gestion administrative en langue arabe
Faculté des sciences et filières technologiques industrielles	Mathématiques – informatique / MIAS MIAGE Physique chimie / SM Biologie géologie STAPS Technologies industrielles Génie civil / Bâtiments Génie industriel et maintenance / Maintenance

Source : Université de Djibouti –2007

Avec la création de l'Université de Djibouti, l'enseignement supérieur se détache de plus en plus du système de partenariat avec des Universités françaises. En 2005/2006 le nombre d'inscrits est de 1.928 étudiants dont 771 filles, soit une augmentation moyenne annuelle des effectifs de l'ordre 25%. En juillet 2007, au cours d'une cérémonie présidée par le Chef de l'Etat, l'Université de Djibouti délivre pour la première de son histoire les premiers diplômes universitaires nationaux. Quelques 480 étudiants de différentes filières obtiennent soit le DEUG soit la Licence.

Figure 3.9 Evolution des effectifs du Pôle Universitaire de Djibouti



Source : Annuaire statistique de l'éducation

3.3. Les nouvelles technologies (NTIC) et la réforme de l'éducation

La transformation rapide du paysage informatique pousse le Ministère de l'éducation nationale à développer les nouvelles technologies d'information et de communication et à jouer un rôle prédominant dans la formation nécessaire à un usage éclairé des informations et leur transformation en connaissances maîtrisées.

Encadré 3.4 NTIC – Où en est-on ?

« Peuvent-elles, ces nouvelles technologies, contribuer pour chaque apprenant à acquérir une meilleure maîtrise de leur environnement, d'une progression constante dans la société de la connaissance ? Peuvent-elles aider les professeurs à porter chaque élève, quel que soit son parcours initial, à atteindre le meilleur de ses capacités, pour faire face aux enjeux de l'avenir ? Où se situe Djibouti dans son appropriation des technologies nouvelles ? Comment a-t-on répondu, dans le domaine de l'Education, à l'émergence et à la prolifération d'un phénomène qui touche et transforme l'ensemble des activités de la société ? Quelles stratégies pour sinon prévenir, du moins réduire la fracture numérique dans nos établissements scolaires et dans l'éducation fondamentale en particulier ? ».

De telles préoccupations ont été à la base de la réflexion d'un comité d'experts mandaté par le Ministre de l'Education Nationale et de l'enseignement Supérieur pour préparer un audit de la situation et des propositions d'actions en matière d'intégration pédagogique de ces nouveaux outils à des fins d'enseignement et d'apprentissage. Bien que les conclusions des experts au sujet de la problématique des stratégies d'intégration des NTIC dans le système éducatif djiboutien soient attendues, cela n'empêche pas le développement de la familiarisation des élèves et des enseignants avec l'outil informatique.

Ainsi l'ensemble des établissements de l'enseignement moyen et secondaire est doté d'un parc d'ordinateurs et la plupart de connexions à l'Internet. Dans certains établissements comme le lycée de Djibouti, l'intégration des TIC dans les pratiques d'enseignement est fort avancée. Les écoles primaires, quant à elles, seront progressivement dotées.

Source : La réforme de l'école -2004 – MENESUP

En termes de **financement de l'éducation**, et dans le cadre du plan d'action 2001-2005, le budget sur financement intérieur passe de 19,2% en 1999 à 24,2% en 2004, tandis que les financements extérieurs de 7,8% à 10,6% sur la même période. L'éducation capte ainsi une partie non négligeable de la richesse nationale.

Tableau 3.9 Evolution des dépenses publiques de l'éducation

Dépenses	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Part des dépenses publiques de l'éducation sur les dépenses publiques (financement intérieur)	19,2%	21,9%	21,3%	23,9%	23,1%	24,2%

Source : La réforme de l'école -2004 – MENESUP

Malgré les réalisations majeures observées et les résultats enregistrés, un forum portant sur le bilan du plan d'action quinquennal (2001-2005), organisé par le Ministère de l'Education Nationale en février 2005, met en relief les faiblesses, les insuffisances et les carences du nouveau système éducatif. On note entre autres :

- En ce qui concerne l'accès et l'équité : i) insuffisance des capacités de prévision et d'évaluation des besoins ; ii) augmentation du nombre d'élèves par classe dans les collèges, les lycées et les écoles primaires de Balbala; iii) faible appui au développement de l'enseignement privé ; iv) insuffisance de la participation de la communauté à la mobilisation sociale ; v) **déperdition des élèves et des étudiants (redoublement, abandon, exclusion) encore trop élevée** ; vi) absence de structures de scolarisation pour les jeunes déscolarisés ou non scolarisés ; vii) les disparités de genre et géographique urbain/rural demeurent encore importantes ; etc.
- En ce qui concerne la qualité des enseignants et des apprentissages : i) insuffisance des stratégies et de la visibilité des évaluations ; ii) **faible focalisation sur les savoirs fondamentaux** ; iii) conditions de travail difficiles dans le moyen et le secondaire ; iv) absence de stratégies de détection et de prise en charge précoce des enfants en situation de difficultés scolaires ; v) **insuffisances de la formation initiale et continue des enseignants de tous les niveaux** ; vi) faiblesse de l'encadrement et de la supervision pédagogique de l'enseignement privé ; vii) **faible pertinence des formations techniques, professionnelles par rapport aux besoins du marché** ; ix) insuffisances du développement de l'enseignement des langues (anglais et arabe) ; x) faible pertinence des programmes d'alphabétisation ; xi) **insuffisance de la promotion des NTIC dans l'enseignement**
- En matière de renforcement des capacités : i) faible connaissance de la taille de la population scolarisable ; ii) **liens stratégiques faibles entre les structures de formation et d'enseignement technique et universitaire et le monde des entreprises** ; iv) absence de politique de bourses d'études basée sur une programmation prospective des besoins en cadre ; v) **faible ouverture des structures de formation technique et d'enseignement supérieur sur la région et le Monde** ; etc.

Source : Document de synthèse des consultations décentralisées réalisé pour le forum-bilan du plan d'action de l'éducation 2001-2005

3.4. Autres dispositifs de formation technique professionnelle

A côté des structures d'éducation et de formation relevant du Ministère de l'éducation nationale proprement dite, il existe d'autres dispositifs de formation technique professionnelle dans le pays. Certains sont publics, d'autres privés.

Selon l'UNESCO, **l'Enseignement technique** désigne la mise en œuvre d'un processus éducatif qui, en plus d'une instruction générale, implique l'étude des sciences connexes et l'acquisition des capacités pratiques, d'attitudes, de compréhension et des connaissances en rapport avec les professions de divers secteurs de la vie économique et sociale ; l'enseignement technique ne débouche pas nécessairement sur un métier bien qu'il soit un prélude important.

La Formation professionnelle vise quant à elle l'acquisition du savoir (connaissances), du savoir-faire (habiletés) et du savoir-être (attitudes nécessaires à l'exercice d'un métier). Elle débouche à court terme sur une qualification professionnelle qui permet l'insertion des sortants dans la vie professionnelle.

3.4.1. Le Centre de Formation Professionnelle des Adultes (CFPA)

Le CFPA est un centre de formation public qui relève du Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale. Il a été créé en 1968 pour répondre aux besoins de la main d'œuvre qualifiée exprimés par le marché du travail. En 2006, on comptait 161 élèves en section industrielle et 190 en section commerciale. Il reste le premier et le seul centre de formation professionnelle pour adultes à Djibouti. Pour la rentrée 2007-2008, le centre offre les filières de formation suivantes :

Tableau 3.10 Inscription au CFPA / 2007-2008

Formation commerciales	Formations Industrielles
Agent administrateur Agent de gestion Informatique appliquée à la bureaucratique Employé de Bureau Employé comptable Anglais professionnel	Mécanique Auto Carrosserie ou Peinture Mécanique diesel (pré requis en mécanique exigé) Electricité et équipement industriel Electricité Bâtiment Soudure Plomberie

Source: Journal La Nation du 9 juillet 2007

Encadré 3.6 Le CFPA : Un centre de qualification professionnelle

Crée en 1968, le Centre de Formation Professionnelle des Adultes (CFPA) a jusqu'à une période récente, essentiellement prodigué des programmes de formation initiale à destination des jeunes âgés d'au moins 16 ans. Il entend aujourd'hui remplir sa vocation première et se repositionner au cœur du marché de l'emploi... L'année 2006-2007, ils étaient 600 candidats à se présenter au concours d'entrée. 350 ont été retenus... L'Electricité de Djibouti et les Forces Françaises stationnées à Djibouti (FFDJ) sont les principaux recruteurs des élèves sortis du CFPA. Le centre dispose d'une antenne à Tadjourah depuis 1980 qui dispense des formations dans le domaine de la plomberie et installations sanitaires... Du fait du lien presque inexistant entre le CFPA, le marché du travail et les autres acteurs de la formation professionnelle, les élèves formés dans ce centre ne trouvent pas directement un emploi rémunéré.

« Une modernisation des programmes du CFPA s'impose car aujourd'hui il y a une inadéquation des formations dispensées et la réalité du marché de l'emploi » déclare M. Houmed Gaba, directeur du centre.

Source : La Nation plus - Cahier mensuel- Edition n°4- décembre 2006

3.4.2 - L'Institut National d'Administration Publique (INAP)

Créé par décret n°95-0106/PR/FP en octobre 1995, l'INAP s'est substitué au Centre de Formation Administrative (CFA) pour jouer le rôle d'un Institut de formation et de perfectionnement en administration publique des fonctionnaires et autres agents de l'Etat des secteurs publics et éventuellement privé. Presque douze années après, ses activités sont en sommeil.

Encadré 3.7 Entretien avec le Ministre de l'Emploi (extrait du journal la Nation)

La Nation : L'INAP a pour vocation de former les agents de l'Etat. Aujourd'hui ses activités sont en sommeil. Comment le réactiver ?

Le Ministre de l'Emploi : ... Après une décennie de fonctionnement, il convient d'ajuster l'Institut aux enjeux de la réforme administrative et aux chantiers de modernisation de l'Etat, avec comme objectifs : i) de donner des outils et références aux agents publics pour assumer davantage les chantiers de modernisation de l'Etat ; ii) d'inculquer de nouvelles valeurs administratives orientées vers la performance et les résultats, ainsi que l'orientation vers les usagers du service public ; iii) et enfin de tenir compte de l'avancée des techniques de management public et des technologies de l'information et de la communication. Actuellement nous travaillons sur une option qui consisterait à doter l'INAP d'une autonomie financière et administrative...

Source : La Nation – Cahier mensuel n°4 – du 28/12/06

3.4.3 Le Service National Adapté (SNA)

Partant du constat que le chômage affecte en grande majorité les jeunes de 20-30 ans, le Président de la République a initié en décembre 2003 le Service national adapté (SNA), un programme de formation de deux ans visant à faciliter l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi à titre de volontaire. Le programme placé sous la tutelle du Ministère de la Défense, se déroule en trois phases : i) la première phase consiste en une formation militaire, d'une durée de trois mois visant à forger l'esprit civique que les jeunes volontaires suivent à l'école militaire de Holl-Holl ; ii) au cours de la deuxième phase, d'une durée de neuf mois, les candidats reçoivent une formation professionnelle visant l'acquisition des qualifications dans des métiers présentant des débouchés dans les créneaux porteurs tels que le bâtiment, le transport, la sécurité, la restauration ou encore la mécanique et le tourisme ; iii) au cours de la troisième phase dite phase d'application, d'une durée de 12 mois, les jeunes mettent leurs connaissances en pratique soit en travaillant au profit des forces armées djiboutiennes, soit dans la sphère civile. Cette formation aboutit à la délivrance d'un diplôme reconnu par l'Etat et les entreprises privées de la place. D'où la possibilité offerte aux jeunes de s'insérer au mieux dans le marché de l'emploi, voire de créer leur propre micro-entreprise. En 2004, 4 promotions de 300 jeunes obtenaient leurs diplômes. En décembre 2006, le recrutement du 8^{ème} contingent des jeunes commençait.

Encadré 3.8 Extrait du discours du Président de la République prononcé le 27 juin 2004

« Avec le SNA, mon souci est de redonner confiance à nos jeunes et de leur démontrer qu'ils constituent une valeur inestimable pour la nation... »

3.4.4. L'Ecole hôtelière d'Arta

L'école hôtelière d'Arta, rattachée au Ministère de la jeunesse, des sports, du loisir et du tourisme est actuellement fermée. Il y a quelques années, l'école fonctionnait et recevait une quarantaine d'élèves pour une formation aux métiers de la cuisine et de la restauration. La gestion pédagogique était assurée par le Ministère de l'éducation nationale. Il est question aujourd'hui de la remettre en marche, notamment dans le cadre du SNA, et pour faire face au développement du secteur hôtelier que connaît le pays actuellement.

3.4.5. Le centre de formation à l'artisanat

Ce centre dépendant aussi du Ministère de la jeunesse, des loisirs et du tourisme a été créé dans les années 90 pour développer le secteur de l'artisanat dans le pays. Il est également fermé aujourd'hui.

3.4.6. Le centre de formation agricole du PK 20

Relevant du Ministère de l'agriculture, ce centre est également fermé. Il se trouve dans un état de délabrement avancé. Il a été créé vers la fin des années 80 pour former des techniciens agricoles. Il est question également de le réhabiliter aujourd'hui, afin de renforcer les capacités techniques du Ministère et des coopératives agricoles dans le domaine de l'élevage et surtout de l'agriculture oasisienne, initiative lancée par le Président de la République dans le cadre de la lutte contre la pauvreté.

3.4.7. Le centre de formation de pêcheurs d'Obock

Ce centre dépend également du Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la mer. Longtemps fermé, le centre a été rénové et les formations aux techniques de pêche et aux métiers de la mer viennent de reprendre dans le cadre du SNA.

3.4.8. Le centre de formation en bâtiment et travaux publics

Ce centre dépendant du Ministère de l'habitat, de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire est fermé depuis trois ans. Créé dans les années 90 dans le cadre d'un projet de formation financé par la Coopération française, il fonctionné à l'époque sur les fonds propres du projet pour former des techniciens en bâtiment et travaux publics. Il a été récemment transformé en une direction de la formation.

3.4.9. Le Centre de Formation des Personnels de la Santé (CFPS)

Une première structure de formation, le centre d'enseignement professionnel hospitalier (CEPH) a été créé en 1953 bien avant l'indépendance. C'est en 1982 que ce centre prend le nom de CFPS. Aujourd'hui, le CFPS assure la formation initiale et la formation continue du personnel paramédical de santé. La formation initiale concerne deux catégories de professionnels : i) les techniciens de santé pour l'obtention du diplôme d'état de sage-femme, d'infirmier et de laborantin ; ii) les techniciens-adjoints pour la formation des auxiliaires, sage-femmes, infirmiers et de pharmacie. La formation continue répond à l'évolution des sciences et des techniques de la santé pour mieux préparer le personnel aux besoins croissants de la population. Elle vise l'ensemble des professionnels de santé. L'accès à la formation initiale se fait par voie de concours.

Tableau 3.11 Nombre de diplômés formés entre 2002 à 2005 par le CFPS

Diplômés	Sage-femmes	Infirmières	Auxiliaires infirmières	Auxiliaires sage-femmes	Laborantins
Nombre	18	41	60	26	20

Source : Rapport du Forum de réflexion sur la santé / 5-6 avril 2006 – Ministère de la Santé

Selon le directeur du centre, environ 700 candidats tous bacheliers dont des étudiants de l'Université de Djibouti se sont présentés au concours d'entrée en 2006. Cela donne un idée du taux de chômage élevé des jeunes dans le pays.

Le CFPS vient de se transformer en juillet 2007 en un Institut Supérieur des Sciences de la Santé (ISSS). Parallèlement, une Ecole de médecine ouvrira ses portes en 2008.3.4.10. L'Institut Djiboutien des Arts (IDA).

Créé en 2004, l'institut des arts assure une formation académique et théorique dans les différentes expressions artistiques contribuant au développement et à l'amélioration de la qualité des productions artistiques et culturelles

du pays. Ses missions sont : i) former des talents de la musique, du théâtre, de la danse et des arts plastiques ; ii) former des professionnels dans les métiers techniques de production de spectacles (producteurs, metteurs en scène, régisseurs, techniciens du son et de la lumière, décorateurs etc.) afin de doter le pays en capacités humaines nécessaires dans la production des produits culturels et artistiques.

3.4.11. Le centre de formation du Port (PAID)

Le Port autonome international de Djibouti dispose de son propre centre de formation qui dispense des formations dans les domaines de l'alphabétisation, l'informatique, l'apprentissage de l'anglais, la conduite des engins etc. Ces formations sont assurées par des djiboutiens. Pour d'autres métiers comme les sapeurs-pompiers par exemple, la formation est assurée par des étrangers. Mais pour l'acquisition des compétences spéciales, le Port recrute des jeunes et les envoie en formation à l'étranger. Ainsi, 15 jeunes titulaires de Bac S sont allés en Egypte recevoir une formation de 4 ans en pilote de remorqueurs. 15 autres ont suivi un stage à Dubaï dans le domaine du transport. Selon le directeur des ressources humaines : « *le Port est favorable à l'embauche des djiboutiens qui commencent d'ailleurs à prendre le relais des expatriés* ». Il trouve cependant que les sortants du LIC ne répondent pas toujours aux besoins en qualifications exprimés par le Port. Pour la conduite des engins lourds par exemple, dit-il, le service d'embauche a été contraint à faire appel à des retraités du Port. Raison pour laquelle, ajoute-t-il, « *le Port s'achemine vers la mise en place d'une structure chargée de former des djiboutiens aux différents métiers du Port* ». Il estime que Djibouti a beaucoup d'opportunités. Chaque jour des sociétés se créent et le moment est venu de travailler de concert avec tous les partenaires.

Encadré 3.9 Le programme « Opportunités d'emploi pour Jeunes » démarre au port

Une cérémonie de lancement du programme de formation en entreprise pour 150 jeunes djiboutiens a eu lieu samedi dernier dans le bureau du Responsable de la Formation du Port de Djibouti. Cette cérémonie organisée par l'USAID à Djibouti, en collaboration avec le Ministère de l'Éducation Nationale et le Port de Djibouti, a permis de placer une dizaine de jeunes djiboutiens en stage de formation dans les différents services du Port de Djibouti pour une durée de six mois. Ce programme comme l'a indiqué le Directeur des Ressources Humaines du Port, permettra de fournir un minimum de qualification à ces jeunes pour leur intégration dans la vie active. Dans une seconde phase, trente autres seront placés en stage dans différentes entreprises de la place d'ici la fin du mois du juillet. D'autre part, cinquante autres jeunes non scolarisés seront placés en apprentissage dans les entreprises locales et bénéficieront d'une formation de base. D'ici 2008, cent cinquante jeunes au total auront bénéficié d'un stage et d'une formation et auront ainsi augmenté leur chance de trouver un emploi sur le marché du travail.

Source : Journal La Nation du 16 juillet 2007

3.4.12. Le centre de formation de Djibouti Télécom

Ce centre dispense des formations spécialisées aux personnels de Djibouti-Télécom dans les domaines des nouvelles technologies d'information et de communication.

3.4.13. Les formations de la Chambre de Commerce de Djibouti (CCD)

La Chambre de Commerce de Djibouti organise depuis quelques années des formations dans le secteur tertiaire, notamment dans les domaines de l'informatique et de la bureautique. Ce sont quelques centaines de personnes par, notamment des employés des secteurs privé et public qui reçoivent des formations qui sont payantes.

3.4.14. L'enseignement privé catholique et l'école protestante

L'enseignement privé catholique dépendant de l'Evêché existe depuis avant l'indépendance. Il dispose d'une **école ménagère « Saint-Louis »** à Ali-Sabieh qui assure une formation en tronc commun (couture, broderie, puériculture et cuisine) sur 4 ans, ainsi que des cours d'alphabétisation sur un an ou deux. Sa capacité d'accueil est de 125 élèves. 30 filles environ sont inscrites chaque année. Il y a aussi le **centre de formation professionnelle « Cardjin »** à Tadjourah qui dispense des formations en menuiserie, plomberie, mécanique automobile, maçonnerie et électricité. Sa capacité d'accueil annuel est de 50 élèves environ, une année sur trois. Il y a enfin le **Foyer social de la « Femme africaine »** à Djibouti-ville qui assurait il y a trois ans encore un enseignement ménager (couture, broderie, puériculture et cuisine) sur 4 ans avec 1 à 2 ans d'alphabétisation. Le foyer recevait près de 200 jeunes filles non scolarisées mais sa capacité d'accueil annuel était de 50 environ. Pour des raisons de subvention non renouvelée par l'Etat djiboutien, le foyer a été transformé en 2005 en un centre d'apprentissage LEC (lire, écrire et compter).

L'école protestante assure de son côté des formations dans le secteur tertiaire.

Il est intéressant de noter que les anciens élèves du centre de formation professionnelle Cardjin ont créé leur propre association et mis sur pied un atelier de soudure à leur propre compte dans le but de s'entre aider, d'établir des contacts avec des entreprises et de pouvoir s'insérer dans la vie active.

3.4.15. Les Centres de Développement Communautaire (CDC)

Il existe 14 Centres de Développement Communautaire dans le pays dont 8 à Djibouti-ville et 6 dans les districts de l'intérieur. Quatre autres viennent d'être construits au PK 12, à Arhiba et aux quartiers 5 et 6. Ces structures socioculturelles et éducatives dépendent du Ministère de la jeunesse, des sports et des loisirs et contribuent à l'encadrement des jeunes par des activités de proximité qu'elles développent. Ces activités sont variables et couvrent des domaines tels que l'alphabétisation, la lecture, la couture, la formation en informatique, l'accès à Internet etc.

3.4.16. Les formations dispensées par les ONGs et associations locales

Face au désœuvrement, aux déperditions scolaires et au manque de qualification, de nombreuses ONGs et associations locales se sont créées pour permettre aux jeunes d'acquérir des compétences et de s'insérer dans le système économique. Ainsi, certaines assurent des cours d'alphabétisation et de formation aux jeunes garçons, d'autres des cours d'enseignement ménager (couture, broderie, cuisine, puériculture) aux jeunes filles non scolarisées ou déscolarisées. En 2006, le PNUD et le Ministère de la Promotion de la Femme ont respectivement établi un annuaire des ONGs et associations présentes à Djibouti qui donnent une idée de celles qui oeuvrent dans le domaine de l'éducation et de la formation en particulier. Il y a notamment l'Union Nationale des Femmes Djiboutiennes (UNFD), le Centre de Protection Mère et Enfant (CPME), l'école de la CARITAS, l'Association Nationale de la Protection des Jeunes (ANPJ) et le Centre Ute Bokah.

Encadré 3.10 UTE BOKAH et la réinsertion professionnelle

Le coup d'envoi d'une formation qui devrait durer six mois a été donné jeudi dernier 02 août 2007 au centre Ute Bokah...Ce sont au total 45 élèves qui bénéficieront de cette formation, 15 filles en broderie-couture, 15 garçons en électricité/bâtiment et 15 autres en section plomberie...Il s'agit là de la concrétisation d'un projet « Aide » financé par l'USAID.

Abdoulkader Mahmoud, directeur du centre Ute Bokah : « *Le but de cette formation est de mettre sur le marché de l'emploi des techniciens de bonne qualité* ».

Kader Abdikarim Djama, un garçon bénéficiaire de la formation : « *J'ai abandonné ma scolarité en classe de 3^{ème}. Je crois que cette formation va me permettre d'avoir un métier professionnel où je gagnerais mon pain...* ».

Source : Journal La Nation du 6 août 2007

3.5 Éducation, formation et genre

Depuis l'indépendance du pays en 1977, l'évolution du système éducatif sur les trente dernières années montre que le pourcentage de filles dans l'enseignement primaire et secondaire a progressé respectivement comme en témoigne les résultats de l'EDIM-2006 :

Tableau 3.12 Ratio des taux nets de scolarisation (TNS) des filles et des garçons au niveau primaire et secondaire et Indice de parité respectifs entre les sexes (IPS)

	TNS, primaire filles	TNS, primaire garçons	IPS primaire	TNS, secondaire filles	TNS, secondaire garçons	IPS secondaire
Sexe						
Masculin	na	55,9	na	na	39,5	na
Féminin	65,7	na	na	36,8	na	na
District						
Djibouti	66,4	66,8	0,99	37,5	44,9	0,83
Autres districts	62,4	66,3	0,94	33,2	43,7	0,76
Milieu						
Urbain	66,5	67,6	0,98	37,7	45,5	0,83
Rural	48,2	49,8	0,97	13,4	22,7	0,59
Total	65,7	66,7	0,98	36,8	44,7	0,82

Source : EDIM-2006

Dans le primaire, l'indice de parité des sexes (IPS) avoisine 1,00 soit 0,98, ce qui indique qu'il n'existe pratiquement aucune différence entre garçons et filles en termes de fréquentation scolaire. Mais cet indicateur descend à 0,82 dans le secondaire, ce qui montre que les filles restent en nombre inférieur que les garçons dans ce cycle. Ce nombre est encore plus faible dans l'enseignement technique et professionnel où les filles ne représentent que 35% du total des effectifs qui s'élèvent à 1.711 en 2006/2007. De plus, les filles ne sont présentes qu'en section commerciale. Aucune fille n'est inscrite en section industrielle au LIC. De même, dans l'enseignement supérieur, le nombre de filles est moindre que celui des garçons, soit 771 sur 1.928 en 2006.

Ces données révèlent que malgré les progrès enregistrés dans la scolarisation des filles, des disparités existent toujours et montrent que les garçons restent encore en tête. Les causes de cette situation sont nombreuses. Un certain nombre d'obstacles persistent encore tels le poids de la tradition (préférence de l'éducation des garçons par rapport à celle des filles), les exigences familiales qui imposent des restrictions et entravent le droit des enfants à une éducation de base (les tâches ménagères quotidiennes des filles, la corvée de l'eau en brousse, les mariages précoces), l'éloignement de l'école en milieu rural, la pauvreté, l'ignorance etc.

Sur le plan de la formation professionnelle, il n'existe encore aucune mesure institutionnelle privilégiant les jeunes filles et femmes, notamment celles qui sont non scolarisées ou déscolarisées. Les possibilités qui leur sont offertes par les secteurs public, privé et associatif ne gravitent qu'autour de l'enseignement ménager (couture, broderie, puéricultrice, cuisine, pâtisserie, artisanat). Autrement dit, des obstacles structurels, coutumiers et institutionnels, dont l'élaboration d'un cadre légal adapté aux petits métiers, agissent comme un frein à l'intégration de la femme dans la sphère économique. Les actions en faveur du renforcement des capacités et compétences professionnelles des femmes restent faibles, voire inexistantes. En tout état de cause, des mesures incitatives permettant de libérer les jeunes filles et les jeunes femmes des pesanteurs économiques et socioculturelles doivent être privilégiées pour promouvoir un développement humain durable.

3.6. Observation sur le système éducatif et de formation

Au vu de la situation ci-dessus établie, il ressort clairement qu'au-delà des turbulences qu'il a connu et en dépit des progrès louables qu'il a accompli, durant notamment les sept dernières années, Djibouti reste encore à la recherche d'un système éducatif et de formation proprement djiboutien. Les multiples recommandations des experts, dans les années 80 et 90, relatives à l'orientation du système éducatif pour une meilleure adéquation formation/emploi avec la création d'un observatoire de l'emploi, n'ont pas été prises en compte par les autorités du pays durant ces années-là.

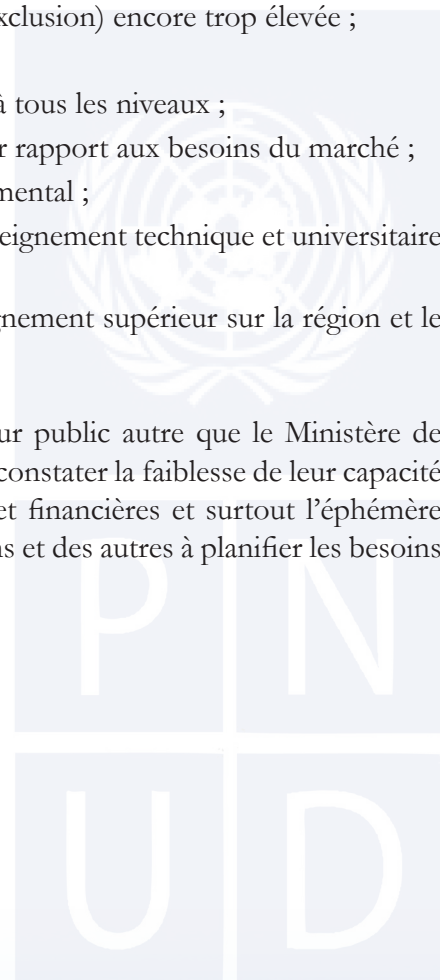
Il est certes un peu tôt de porter un jugement sur « les fruits » de la nouvelle réforme éducative, lancée en 2001, dans la mesure où il faut attendre 4 ans encore pour apprécier le devenir des sortants de l'enseignement fondamental obligatoire de neuf ans. Les centres d'apprentissage et de perfectionnement (CAP), axés sur l'enseignement technique, n'ouvriront leurs portes qu'à la rentrée de 2007/08. Ce n'est donc qu'en fin 2012 qu'il sera opportun de procéder à une enquête pour connaître le devenir des jeunes sortants de ces CAP. Auront-ils réussi à s'insérer dans la vie active en trouvant un emploi ou en créant leur propre entreprise, et ce, dans leur district de résidence respectif, tel qu'envisagé par la nouvelle réforme éducative ?

En attendant, il suffit déjà de porter un regard sur le bilan du plan d'action quinquennal 2001-2005 (voir encadré 3.5) pour s'apercevoir qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir au pays pour rehausser le niveau de son capital humain.

En effet, parmi les carences et les insuffisances du nouveau système éducatif mis en place en 2001, on peut notamment relever :

- La déperdition des élèves et des étudiants (redoublement, abandon, exclusion) encore trop élevée ;
- La faible focalisation sur les savoirs fondamentaux ;
- Les insuffisances de la formation initiale et continue des enseignants à tous les niveaux ;
- La faible pertinence des formations techniques et professionnelles par rapport aux besoins du marché ;
- L'insuffisance de la promotion des NTIC dans l'enseignement fondamental ;
- Les liens stratégiques faibles entre les structures de formation et d'enseignement technique et universitaire et le monde des entreprises ;
- La faible ouverture des structures de formation technique et d'enseignement supérieur sur la région et le Monde ; etc.

En ce qui concerne les autres dispositifs de formation – relevant du secteur public autre que le Ministère de l'éducation, ainsi que ceux des secteurs privé, associatif et informel – on peut constater la faiblesse de leur capacité d'accueil, la faiblesse de leurs moyens en ressources humaines, matérielles et financières et surtout l'éphémère existence de la plupart d'entre eux, mettant bien en évidence l'incapacité de uns et des autres à planifier les besoins en matière de formation pour une continuité de l'action dans le temps.



4 ANALYSE DE LA PROBLEMATIQUE DE L'ADEQUATION FORMATION / EMPLOI

Approcher l'offre de formation des besoins économiques n'est pas une tâche aisée à Djibouti. Ce sont d'une part, les insuffisances de gestion du système de formation qui expliquent pourquoi il s'avère difficile de concilier la formation et l'emploi. Et d'autre part, l'absence d'une bonne connaissance du marché du travail liée aux insuffisances des services publics en matière de suivie et d'analyse constitue une des raisons majeures de ce phénomène.

Par conséquent, il n'est pas étonnant de constater un déséquilibre chronique entre l'offre de formation existante et les besoins de la majorité de la population dont le niveau éducatif moyen, l'activité économique et les traditions socio-culturelles ne sont que très marginalement pris en compte.

Des obstacles inertiels dus aux perceptions à propos de certaines filières de formation figurent aussi au nombre des causes du problème de l'adéquation formation/emploi.

Encadré 4.1 Etudiant en licence EG, Université de Djibouti, juillet 2007

« Il y aussi une conception très répandue chez les étudiants. Presque tous se disent que dès qu'ils auront obtenu leurs diplômes, ils seront les nouveaux chômeurs ».

4.1. Les insuffisances de gestion du système de formation djiboutien

Comme il a été montré précédemment, le système de formation djiboutien souffre d'une certaine incapacité à raisonner en propre et élaborer des filières spécifiques. A tous les niveaux, des allusions et des références aux modèles de formation exogènes, notamment français, sont faites. Cette démarche l'empêche de produire des générations possédant les qualifications requises par le tissu productif.

Bien que déjà formulées à plusieurs reprises dans les différents rapports d'évaluation susmentionnés, les insuffisances du système éducation/formation se situent à plusieurs niveaux qui s'auto-renforcent.

4.1.1. Une formation en capital humain insuffisante

Depuis la réforme de l'éducation et la mise en œuvre du schéma directeur décennal 2001-2010, les efforts du Gouvernement pour renforcer le système éducatif ont été substantiels. En termes financiers, la part du budget de l'Etat ainsi que celle des investissements extérieurs consacrés à l'éducation ont augmenté et ces efforts, appuyés par le développement du secteur privé, se sont traduits par une augmentation sensible des capacités d'accueil, de l'encadrement pédagogique et des effectifs.

D'ailleurs, l'allocation que Djibouti consacre à l'éducation est l'une des plus élevées parmi les pays à niveau similaire de revenu par habitant.

Tableau 4.1 Dépenses publiques consacrées à l'éducation en 2002 dans divers pays à revenu intermédiaire

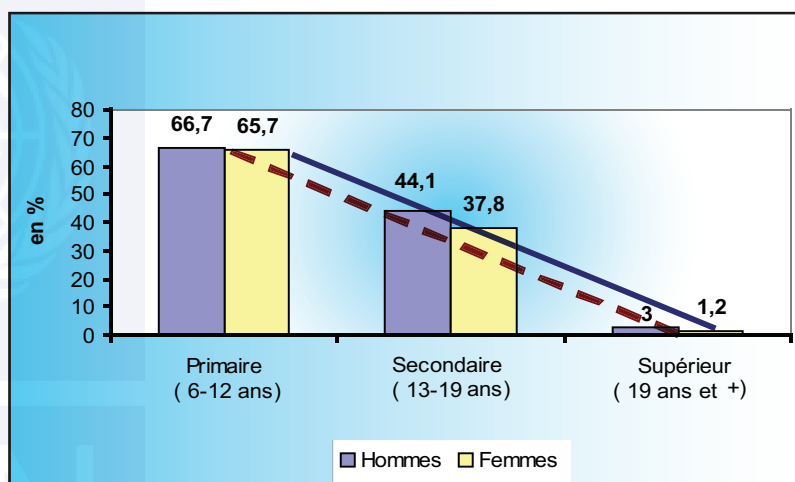
Pays	Dépenses consacrées à l'éducation	
	Dépenses totales en % PIB	Dépenses récurrentes en % de dépenses publiques récurrentes
Burundi	3.6	20.4
Djibouti	8.6	31.6
Ethiopie	2.7	15.0
Kenya	6.3	26.2
Maurice	3.7	15.3
Yémen	5.6	15.8

Source : Rapport Banque Mondiale- Analyse des dépenses publiques – Djibouti-2006

Néanmoins, la formation en capital humain se heurte à plusieurs difficultés, dont certaines sont spécifiques au contexte local.

En premier lieu, l'accès au système éducatif demeure encore limité, compte tenu de l'insuffisance de l'offre, face à une demande sociale en expansion. Environ 35% des enfants ne sont pas encore scolarisés et les transitions entre cycle d'enseignement demeure toujours sélectives.

Figure 4.1 Taux net de scolarisation selon le sexe et le cycle d'enseignement



Source: EDIM-2006 et annuaire statistique du Ministère de l'éducation

En deuxième lieu, il existe des disparités en matière d'éducation selon le niveau de vie et le genre. La pauvreté influence négativement les chances de scolarisation. En troisième lieu, la qualité et la pertinence du système éducatif sont médiocres et son efficacité compte tenu du taux d'insertion sur le marché du travail est faible, notamment en ce qui concerne l'enseignement technique et professionnel.

En somme, si Djibouti souhaite améliorer le profil de son capital humain, le Gouvernement doit à la fois améliorer le taux de passage entre cycles, ainsi que la performance et l'efficacité interne des établissements d'enseignement primaire et secondaire. Actuellement, un nombre important d'élèves quitte le système éducatif avec une scolarisation incomplète. Cette situation réduit le pool des étudiants qualifiés pour être admis dans l'enseignement post secondaire et a un impact sur la quantité et la qualité du capital humain disponible pour transformer l'économie, et sur les caractéristiques de la future population active.

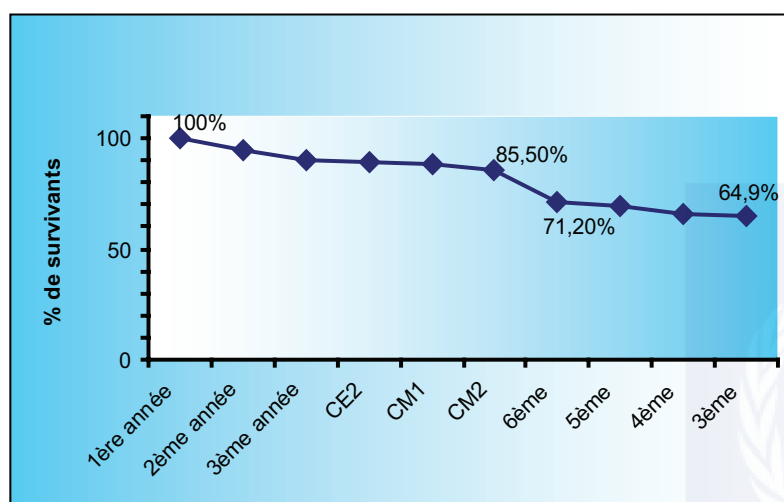
4.1.2. Forte déperdition scolaire, faible insertion scolaire

Au regard de l'état des lieux qui précède, il ressort qu'en plus du manque d'efficacité interne (faible insertion scolaire) illustrée par l'importance de la déperdition, l'efficacité externe de l'enseignement (faible insertion professionnelle) est déterminée en grande partie par la faible adéquation entre le marché du travail et les formations académiques.

La déperdition élevée des élèves en cours de formation illustre les difficultés de créer une offre de formation adéquate capable d'aider le jeune à s'engager dans une voie de formation ou d'études, de lui permettre de construire et de réaliser son projet. C'est le but du principe de l'insertion scolaire, objectif crucial du système de formation, qui doit également tenir compte des aspirations et ses acquis du jeune et lui permettre d'obtenir un diplôme ou une qualification.

Une insertion scolaire réussie doit permettre d'éviter les abandons en cours de route, sans diplômes, sans qualifications et sans réels projets professionnels. Or les figures suivantes montrent l'ampleur des pertes enregistrées par le système éducatif.

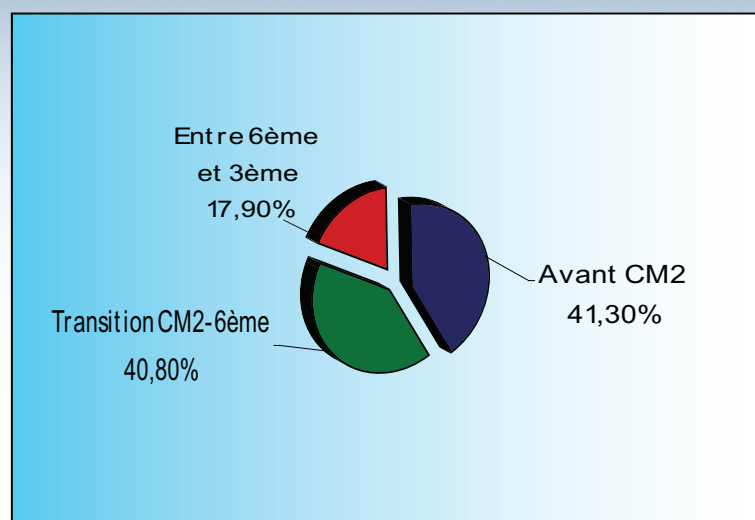
Figure 4.2 Taux de survie par années d'études



Source : Bilan de la réforme-2004-MENESUP

Cette courbe de survie d'une cohorte d'élèves, réalisée en 2003/04, souligne la faible rétention du système éducatif. Elle montre que 14% des élèves admis en 1^{ère} année du primaire abandonnent l'école avant le CM2, et qu'ils sont près de 29% à quitter le système avant la classe de 6^{ème}. Autrement dit, un peu moins d'un tiers des enfants admis en première année du primaire sortent sans avoir acquis de bonnes bases indispensables à un alphabétisme durable.

Figure 4.3 Répartition des abandons selon les paliers



Source : Bilan de la réforme-2004-MENESUP

La répartition des abandons montre que 82% des sorties sont réalisées avant l'accès à l'enseignement moyen donc sans garantie d'acquisition de connaissances et de compétences fondamentales pour une insertion convenable dans la vie socio-économique.

« Pour chaque cohorte de 100 garçons et 100 filles en première année d'études, 80 garçons et 79 filles atteignent la 6^{ème} année (fin du cycle primaire) ; mais seulement 23 garçons et 26 filles atteignent la 10^{ème} année et à peine 7 garçons et 11 filles sont en mesure d'atteindre la dernière année du cycle secondaire³⁴ ».

L'échec de l'insertion scolaire pourrait s'expliquer par l'abordabilité de la scolarisation (les coûts directs et indirects qui sont souvent jugés trop élevés pour pouvoir maintenir les enfants à l'école), soit par les procédures de sélection du système, mais aussi et surtout par la faible qualité des enseignements due surtout à un **manque de culture scientifique et technologique**. Malgré le développement de l'approche par les compétences, l'enseignement fondamental ne prend pas vraiment en compte cette culture. L'origine de cette carence éducative a été analysée. Elle provient en grande partie de l'abandon des disciplines d'éveil au concours d'entrée en 6^{ème} en vigueur jusqu'en 2005/2006. C'est pourtant une nécessité soulignée dans de nombreux travaux de l'UNESCO pour permettre une acculturation des élèves aux enjeux modernes et à la dynamique de développement.

La mise en place de cette éducation dès les premières années de l'école primaire devrait permettre de corriger à la hausse cette tendance. Enseigner les sciences et la technologie demande certes des équipements coûteux et ne peut s'envisager qu'avec des classes à effectif très réduit, mais de nombreux travaux montrent que l'on peut mettre en œuvre une éducation scientifique et technologique riche dans les conditions endogènes des structures scolaires existantes. Cela suppose bien entendu de repenser l'organisation des programmes scolaires en fonction des ressources et des contraintes locales, mais cela nécessite surtout une solide formation des enseignants.

L'échec de l'insertion scolaire est également dû à **l'absence des mécanismes d'orientation scolaire et professionnelle des élèves**. En ce qui concerne les filières ETP, le système d'orientation suit une logique frustrante qui les relègue au second plan. Ce sont en principe les élèves jugés inaptes à poursuivre des études secondaires générales qui en sont orientés. De ce fait, la formation elle-même est perçue par les élèves comme une voie de garage. Par exemple, pour le niveau BEP, les élèves sont orientés en fin de la classe de 3^{ème} en fonction de leur moyenne générale annuelle. S'ils ont une moyenne inférieure à 12, ils sont automatiquement orientés vers les différentes sections de formation du secteur tertiaire ou industriel. Bien souvent les élèves mal orientés sont en situation d'échec et n'obtiennent pas leur diplôme à l'issue de la formation. L'insertion professionnelle de ces non diplômés est donc difficilement envisageable.

Pour ce qui est du niveau BAC Pro, la question de l'orientation est moins cruciale dans la mesure où seuls les

34 Banque Mondiale, *Analyse des dépenses publiques-Djibouti*, 2006

meilleurs élèves diplômés du secteur tertiaire et les meilleurs élèves diplômés de quelques sections de formation du secteur industriel sont admis en BAC Pro. Leur insertion professionnelle ne pose pas de problème particulier.

Concernant le niveau BTS³⁵, il y a là également un fort taux d'élèves qui sortent du système de formation sans avoir de diplôme. De ce fait, le rôle de l'orientation des bacheliers vers les différentes sections de formation du niveau BTS n'est pas à négliger lorsqu'il s'agit de mettre en relation le niveau d'insertion professionnelle des sortants diplômés par rapport à celui des sortants non diplômés. Ces derniers semblent non seulement être handicapés par le manque du diplôme mais également ils ont été peut-être mal orientés³⁶.

Le problème d'orientation des élèves se pose également au niveau du secondaire général où les élèves sont orientés en fin de classe de seconde en fonction des résultats obtenus dans les différentes matières enseignées sur décision de conseil de classe, soit vers les séries littéraires (Bac L) ou scientifiques (Bac S), soit vers les séries tertiaires (Bac STG) ou économiques et sociales (Bac ES). Souvent, les vœux des élèves ne sont pas respectés en raison des capacités d'accueil limitées en classes de première et terminale. Et très souvent, les élèves choisissent leur orientation sans trop savoir ce qu'ils veulent ou ce qu'ils feront plus tard, ce qui explique du coup les échecs enregistrés au niveau des études universitaires.

Pour éviter ce gaspillage, le Ministère de l'éducation nationale devrait porter une attention toute particulière au problème d'orientation des élèves en général et à celui des élèves orientés vers les filières de formation technique et professionnelle, dans la mesure où le coût de formation d'un élève dans ces filières revient deux fois plus cher qu'un élève de l'enseignement secondaire général. Il est temps que le service de l'évaluation et de l'orientation du Ministère, et en particulier le bureau de l'orientation scolaire chargé d'aider les élèves et les étudiants à s'orienter dans les différentes filières de formation, commence à jouer pleinement son rôle.

4.1.3. Une formation professionnelle défailante

La formation professionnelle à Djibouti est dispensée par le secteur public, le secteur privé, le secteur informel et les ONGs et associations locales.

Il y a d'abord, comme décrit ci-dessus, la formation professionnelle dispensée dans des établissements publics. Le Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur gère le lycée industriel et commercial (LIC), le lycée d'enseignement professionnel (LEP) d'Ali-Sabieh, le lycée d'enseignement professionnel de Tadjourah et l'école ménagère de Boulaos. Ces divers établissements offrent des diplômes de niveau BEP et Bac Pro aux élèves qui sortent des collèges, et de niveau CAP (Certificat d'aptitudes professionnelles) à ceux qui sortent du CM2 en fin du cycle primaire. Le Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale gère le centre de formation professionnelle des adultes (CFPA) qui a une antenne à Tadjourah. Ce centre cible essentiellement les élèves qui abandonnent l'école au lieu de venir à l'appui de la formation des adultes en quête d'emploi ou qui souhaitent actualiser ou acquérir de nouvelles connaissances.

Plusieurs autres départements ministériels (Jeunesse, tourisme, agriculture, travaux publics, santé, télécommunications etc.) ont leur propre centre de formation. Certains sont opérationnels, d'autres sont fermés ou n'ont pratiquement pas été utilisés pour diverses raisons diverses, ce qui met parfaitement en relief la faiblesse des pouvoirs publics dans la vision et la planification des besoins en ressources humaines du pays à court, moyen et long terme.

Toutefois, le cas du secteur de la santé est particulier. Selon le directeur du Centre de Formation des Personnels de la Santé (CFPS), les besoins en formation sont énormes, notamment en médecins généraux, spécialistes, infirmiers, sage-femmes, laborantins etc. Pour information, la répartition des professionnels de la santé à Djibouti par rapport à la population nationale est loin d'atteindre les normes internationales de l'OMS comme l'indique l'Encadré 4.2.

35 Les formations des BTS sont remplacées à partir de l'année 2006/2007 par les DUT

36 Enquête du LIC-2002 sur les sortants des formations professionnelles

Tableau 4.2 Comparaison des normes nationales et internationales (OMS) en personnel de santé

	Djibouti	Normes OMS
Nombre d'habitant par médecin	17.000	10.000
Nombre d'habitant par médecin spécialiste	25.000	15.000
Nombre d'habitant par infirmier diplômé	9.300	5.000
Nombre d'habitant par sage femme diplômée	14.000	5.000
Nombre d'habitant par laborantin	24.000	5.000

Source: Rapport du Forum de réflexion sur la santé / 5-6 avril 2006 – Ministère de la Santé

Dans ce sens, la transformation du CFPS en un Institut supérieur des sciences de la santé (ISSS) en 2007, la création prochaine d'une école de Médecine, le recrutement des étudiants pour une formation à l'étranger, plaident en faveur d'un début de planification des besoins allant dans le sens d'une adéquation formation/emploi.

Encadré 4.2 Communiqué

Il est porté à la connaissance du public qu'une sélection sur dossier sera organisée par le Ministère de la Santé en collaboration avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur pour la formation des Techniciens Supérieurs de la santé. Cette formation d'une durée de 3 années se déroulera dans les pays du Maghreb dans les domaines suivants : Orthoprothésistes (2 places) - Kinésithérapeutes (5 places) - Techniciens en imagerie médicale (5 places) - Techniciens anesthésie réanimation (5 places) - Techniciens biomédicaux (2 places) - Technicien nutrition (15 places) - Infirmiers instrumentalistes (20 places) - Techniciens en soins psychiatriques (6 places) - Agents techniques d'assainissement (6 places) - Opticiens lunetiers (8 places) - Appareilleurs orthopédistes (10 places) – Optométristes (8 places)...

Source : Journal La Nation – n° 88 –juillet 2007

Il y a ensuite la formation professionnelle dispensée par le secteur privé comme l'enseignement privé catholique, l'église protestante et les grandes entreprises telles que les banques et les sociétés Shell et Total qui assurent une formation spécialisée à leurs employés. La Chambre de Commerce de Djibouti a un centre de formation qui forme quelques centaines d'employés par an dans les filières du tertiaire.

Il y a aussi quelques ONGs et association qui assurent, avec l'appui des partenaires au développement, quelques formations dans des domaines tels que la menuiserie, la mécanique automobile, le froid et la climatisation, l'électricité, plomberie, ou encore la couture, la broderie, la cuisine etc.

Il y a enfin la formation professionnelle sur le tas. Elle est la plus répandue car elle est accessible à de nombreux jeunes, souvent non scolarisés ou déscolarisés. Toutefois, l'ampleur du commerce à Djibouti réduit sensiblement l'importance de cette formation dans les activités de production et de services. L'EDAM-IS2 montre que les apprentis ou les aides familiaux contribuent à 16,1 % de l'emploi total dont 85,1 % sont localisés dans la capitale.

Encadré 4.3 Les qualifications et diplômes de formation professionnelle

- **Le CAP et le CFP-V** forment des ouvriers ou employés disposant d'un niveau de qualification de 1^{er} degré. Le CAP se prépare en trois ans.
- **Le CFP-IV, BEP et le Brevet Technique** conduisent les stagiaires à un niveau de qualification de 2nd degré qui se prépare en deux ans, à l'issue de la classe de 3^{ème}.
- **Le BAC Pro** se prépare en quatre ans, après la classe de 3^{ème} : deux ans pour le BEP et deux ans pour le BAC Pro.
- **Le BAC T**, baccalauréat de technicien, se prépare en trois ans après la classe de 3^{ème}. Les élèves sont orientés en 1^{ère} à l'issue de la classe de 2nd T. La formation est faite dans deux domaines : formation général (Français, Mathématiques, Physiques, Anglais) et formation pratique dans la discipline.

Source : MENESUP

Les normes du Bureau International du Travail pour le repérage des diplômes se répartissent en cinq échelons :

Tableau 4.3 Equivalence d'échelle de qualifications et de correspondance des diplômes

Niveau	Qualification	Diplômes actuels
1	Sans qualification, Manœuvre	Sans diplôme professionnel, Diplômes d'éducation secondaire courte
2	Ouvrier/Employé	CFPC, CAP, BEP
3	Technicien	BT, Baccalauréat technologique
4	Technicien supérieur	BTS, DTS, DUT, DIT
5	Ingénieur	DI, DESS

Source : Bureau International du Travail

La qualification professionnelle : Il serait erroné de penser qu'une qualification professionnelle n'est que la maîtrise d'un ensemble de gestes professionnels : cela a pu être vrai, mais le plus généralement, avec la complexification des techniques, c'est la connaissance de l'ensemble d'un système, sur le plan pratique mais aussi technologique – non simplement sur l'opération en jeu à un poste de travail précis mais sur la globalité du processus de production – qui fait le véritable professionnel.

Les principales faiblesses du système de formation professionnelle peuvent être résumées comme suit :

- l'existence d'une politique éducative encore inadaptée compte tenu de la faiblesse de l'enseignement technique et professionnel ;
- une grande focalisation sur la formation initiale par rapport à la formation continue ;
- l'insuffisance des activités de formation en cours d'emploi ;
- l'absence de relation claire entre les politiques macro-économiques et le système de formation professionnelle ;
- l'absence d'un cadre organisationnel efficient de la formation professionnelle ;
- le manque de coordination de diverses institutions de formation professionnelle opérant de façon indépendante ;
- la faible articulation de la formation professionnelle aux besoins du système productif engendrant à la fois des excédents des formations commerciales et des pénuries de personnes qualifiées dans certaines spécialités ;
- le déséquilibre entre les qualifications fournies par le système et les demandes du marché de l'emploi ;
- la prééminence de la formation sur le tas ;
- l'inefficacité du système d'orientation scolaire et professionnelle ;
- l'inexistence des systèmes de suivi et évaluation ;
- les insuffisances en équipement des centres de formation ;

- le manque de moyens financiers et de fonctionnement de dispositifs de formation existants ;
- l'insuffisance de mécanismes de financement et le manque d'incitations à l'amélioration continue de la qualité, et à l'adaptation constante du système aux demandes du marché de l'emploi.

Encadré 4.4 Entretien avec le Ministre de l'Emploi (extrait du journal la Nation)

La Nation : Les formations dispensées par le Centre de formation professionnelle pour adultes (CFPA) ne sont pas adaptées aux besoins du marché du travail. Quels sont les moyens nécessaires pour diversifier les filières ?

Le Ministre de l'Emploi : ... Actuellement, le centre fait face à plusieurs handicaps. Se pose d'abord un problème lié à la mise en conformité des installations électriques, à cause de la vétusté de l'ensemble des ateliers qui ne sont pas aux normes de sécurité. Ensuite le centre est confronté aux problèmes d'équipements. Les machines outils de formation sont obsolètes pour la plupart et donc non fonctionnelles. L'atelier de mécanique auto possède un équipement dépassé ; le parc des moteurs n'a pas été renouvelé depuis plusieurs années et donc n'est pas conforme aux programmes actualisés. Enfin, les formateurs ont un besoin de recyclage. Malgré ces difficultés, le CFPA, conscient de son rôle moteur de pourvoyeurs de la main d'œuvre qualifiée, s'implique dans le développement économique et social du pays. Aussi, en phase avec les besoins exprimés par le marché du travail, la mise en place des nouvelles filières sont à l'étude. En partenariat avec le Port, une formation de type alternance en hydraulique pour optimiser les moyens et les résultats est en discussions. D'autres formations liées aux secteurs bancaires et assurances sont aussi à l'étude. En conclusion, la mission du CFPA n'étant pas seulement la formation des jeunes en situation d'échec scolaire mais aussi le recyclage des demandeurs d'emploi et le perfectionnement des salariés d'entreprises. Il faut lui donner les moyens de ses ambitions...

Source : La Nation – Cahier mensuel n°4 – du 28/12/06

En fait, une partie de ces difficultés pourrait être levée par un partage clair des rôles entre le Ministère de l'Éducation qui s'occupe de la formation initiale et le Ministère de l'Emploi qui a vocation à planifier les programmes de formation continue. Un véritable partenariat devra également assurer une cohérence entre les programmes de formation offerts par les divers centres de formation et les mécanismes d'accréditation. Le souci premier dans cette logique sera de garantir le plus possible l'adéquation des programmes de formation aux demandes du marché en développant une formation en cours d'emploi et aller vers une meilleure approche des besoins du secteur informel.

Il est important également de développer des systèmes de suivi qui doivent aller au-delà de la comptabilité des bénéficiaires et des coûts, l'objectif final étant de mesurer l'employabilité/niveau de revenus des travailleurs qui bénéficient des programmes de formation continue, en comparaison de ceux qui n'en bénéficient pas.

Enfin, la question des moyens attribués à chaque département est déterminante dans la résolution des problèmes. Face au budget conséquent alloué au Ministère de l'Éducation, il est curieux de noter que les programmes de formation relevant du Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale ne saisissent que 0,2%³⁷ de l'ensemble des dépenses publiques et moins de 0,1% du PIB.

Pourtant, le Gouvernement considère la formation professionnelle comme étant une intervention clé pour maximiser les retombées positives que de nouveaux investissements privés peuvent avoir pour les marchés du travail, telles les nouvelles activités afférentes au Port et la création d'une zone de libre-échange (DFZ) qui ont le potentiel de créer de nouveaux emplois. Cette dernière, actuellement essentiellement tournée vers le secteur commercial projette d'ailleurs de mettre en place des activités industrielles telles que de petites unités de production, de transformation ou de mise en conditionnement.

Malheureusement, la majorité des chômeurs sont des travailleurs non qualifiés qui, souvent, entrent en concurrence avec des travailleurs plus qualifiés et en provenance d'autres pays. L'utilisation efficiente des ressources publiques implique dès lors de trouver des mécanismes pour dispenser cette formation qui soient d'un coût- efficacité raisonnable.

37 Banque Mondiale, *Analyse des dépenses publiques-Djibouti*, 2006

S'agissant du SNA, le rapport de la Banque Mondiale³⁸ mentionne que le coût du SNA serait au départ en 2003 de 225 millions de FD et aurait augmenté à 449 millions de FD en 2005. Les coûts d'exploitation sont estimés à 33 millions de FD par an. Autrement dit, la principale préoccupation soulevée par le SNA est son rapport coût-efficacité. La meilleure façon de mesurer si un programme de formation a un impact qui justifie le coût social est de comparer la performance sur le marché de l'emploi de ceux qui ont bénéficié du programme avec ceux qui n'en ont pas bénéficié. Or, l'expérience internationale montre que dans les programmes de formation induits par l'offre, les écarts observés au niveau de la performance sont minimes. Bien que le budget alloué au service puisse sembler relativement peu important (1% des dépenses publiques totales), il représente 15% des dépenses totales hors assurance à la protection sociale et deux fois le montant budgétisé pour les programmes de réduction de la pauvreté. Les recommandations que suggère la Banque Mondiale semblent être pertinentes : i) réduire les sphères de spécialisation du SNA et établir des partenariats avec le secteur privé ; ii) commencer par un programme pilote axé sur un plus petit nombre de volontaires ; iii) assurer un suivi adéquat du programme et évaluer son impact avant de l'étendre.

4.1.4. Faible adéquation formation/emploi, faible insertion professionnelle

Concernant le problème de l'adéquation des formations offertes, deux grands facteurs exogènes expliquent en partie la situation : i) le premier, un facteur externe au système d'éducation et de formation, est l'étroitesse de l'environnement économique du pays exacerbée par la faiblesse des informations prospectives sur le marché du travail ; ii) le second, à caractère interne, est le déséquilibre relatif entre les types de formation offerts et les attentes d'un marché à forte dominante informelle.

L'efficacité externe a été mesurée en 2000 pour les élèves sortants des formations professionnelles de type BEP dispensées au LIC. D'après une enquête du Ministère de l'éducation portant sur l'insertion professionnelle de 530 jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel (promotions de 1998 et 1999), seulement 22,5% des sortants ont trouvé un emploi, tandis que 43,2% ont déclaré être au chômage et 34,3% poursuivre des études.

Une autre étude, celle de l'insertion professionnelle des titulaires des BTS sortants des sections de techniciens supérieurs du domaine tertiaire a été entreprise par le département études et recherches de l'ancien PUD. L'enquête, réalisée entre novembre 2002 et janvier 2003, a porté sur un échantillon de 246 étudiants sur les 546 ayant suivi une formation de technicien supérieur depuis 1990 et a visé entre autres à établir le taux d'insertion professionnelle précis de la promotion de 2002 et l'adéquation formation/emploi.

Les principaux résultats³⁹ de cette enquête ont été les suivants :

- 74,79% déclarent avoir une activité professionnelle ;
- 52,94% des étudiants de la promotion 2002 sont sans emploi ;
- 51% des diplômés ont déniché un emploi et seulement 19% pour les non diplômés, montrant que l'effet « diplôme » joue un rôle important dans l'insertion professionnelle ;
- La capacité d'absorption du marché de travail est très réduite en matière de jeunes diplômés qui augmentent en nombre. Il ressort de l'enquête que sur la période de 1997 à 2002, le marché de travail a accueilli en moyenne 60 étudiants par année ;
- Les emplois occupés par les jeunes diplômés sont généralement : secrétaires assistantes de direction (24,71%), comptables ou les aides-comptables (24,14%), informaticiens (8,62%) et enseignants (8,05%) ;
- L'administration publique (48,88%) est le premier employeur, suivie des entreprises publiques (12,36%) et du secteur privé (33,15%).

38 Banque Mondiale, *Analyse des dépenses publiques-Djibouti*, 2006

39 Résultats analysés par Fahmi Ahmed Mohamed, *l'impact du système éducatif djiboutien sur la croissance économique régionale : analyses descriptive et économétrique*, thèse de doctorat, octobre 2005

Avec la croissance des effectifs entrants, les résultats de cette enquête permettent de conclure que le taux d'insertion des jeunes diplômés pourrait sérieusement diminuer et de façon inquiétante.

D'une façon générale, les étudiants enquêtés (90,91%) ont une bonne perception des compétences acquises et de leur adéquation aux besoins des employeurs. Les éléments les plus importants sont l'enseignement technique (important pour 75,31%), les stages (66,26%), le niveau Bac+2 (58,86%) et les contacts avec les entreprises (58,33%).

Il convient de retenir de cette enquête, plusieurs éléments. En premier, les formations des sections de techniciens supérieurs (STS) facilitent globalement l'accès à l'emploi. La prise en compte des spécificités de l'économie djiboutienne dans les maquettes de formation assure l'adéquation et la reconnaissance des diplômes. En deuxième lieu, ces formations commencent à saturer le marché du travail dont la capacité d'absorption est très limitée. Avec la création du PUD avec en son sein l'IFUD, les effectifs des étudiants diplômés du tertiaire et des séries générales a doublé. On constate d'ailleurs à partir de 2002, qu'un diplômé des STS sur deux a trouvé un emploi.

En somme, la question de l'insertion professionnelle, dont le but est de conduire le jeune ou l'adulte vers un emploi ou une activité au plus près de son projet et de la réalité du marché de l'emploi, est loin d'être résolue. Au contraire, l'analyse ci-dessus plaide en faveur d'un réajustement des formations proposées par le système éducatif et en particulier la nécessité d'un cadre d'orientation basée sur les projections en matière d'offre d'emplois et des évolutions du cadre économique. Elle plaide également pour un renouvellement des pratiques de formations professionnelles qui demeurent encore trop académiques et peu ouvertes sur le marché.

L'échec de l'insertion professionnelle peut s'expliquer aussi par le manque d'intérêt accordé aux NTIC dans le système d'éducation/formation

Aucun pays ne peut se permettre de sous-estimer les technologies de l'information et des communications (TIC) comme génératrices d'emplois, peu importe son niveau de développement. Bien que ces technologies puissent ne pas représenter une importance décisive pour les pays pauvres, elles exercent néanmoins une influence importante sur leur capacité d'acquérir le savoir et de profiter des réseaux mondiaux.

Encadré 4.5 Promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes au moyen des TIC dans les écoles

Les centres d'apprentissage sur Internet (Schoolnet) en Ouganda ont été établis par le Ministère de l'Education pour promouvoir l'emploi chez les jeunes en leur permettant d'acquérir les compétences de leadership et d'entrepreneuriat au moyen des ressources et de la formation axées sur les TIC. Environ 30 centres de ressources de TIC, comprenant chacun dix ordinateurs et un serveur en réseau, avec des imprimantes et des modems, ont été établis dans les écoles. Les centres de ressources desservent de 200 à 1.000 jeunes par mois. Les objectifs du projet sont de : i) développer le leadership chez les jeunes, le travail d'équipe et les compétences administratives ; ii) promouvoir l'emploi au moyen de liens avec l'industrie et les entreprises locales ; iii) créer de nouvelles possibilités d'affaires pour les jeunes et de les encourager à échanger des idées d'affaires et de l'information par voie de courrier électronique. Les jeunes qui participent à ce projet ont la possibilité d'élaborer des concepts d'affaires et des plans faisant appel aux ressources de TIC disponibles dans les centres.

Source : Rapport du Sommet mondial sur l'emploi des jeunes – 2002

Enfin le problème d'insertion professionnelle est exacerbé par les difficultés que rencontre le service d'insertion professionnelle (SIP) qui a été créé en 2004 pour renforcer la politique de l'emploi du Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale et dont les missions consistent à : i) assurer l'accueil et l'accompagnement des jeunes diplômés ou non diplômés, à s'intégrer au marché du travail ; ii) les assister à l'accès à la formation professionnelle, à l'accès à l'emploi, à l'accès à un stage professionnel en entreprise, à l'accès à un perfectionnement d'un métier ou à une reconversion dans un autre métier par la formation professionnelle ; iii) mobiliser les acteurs de la formation

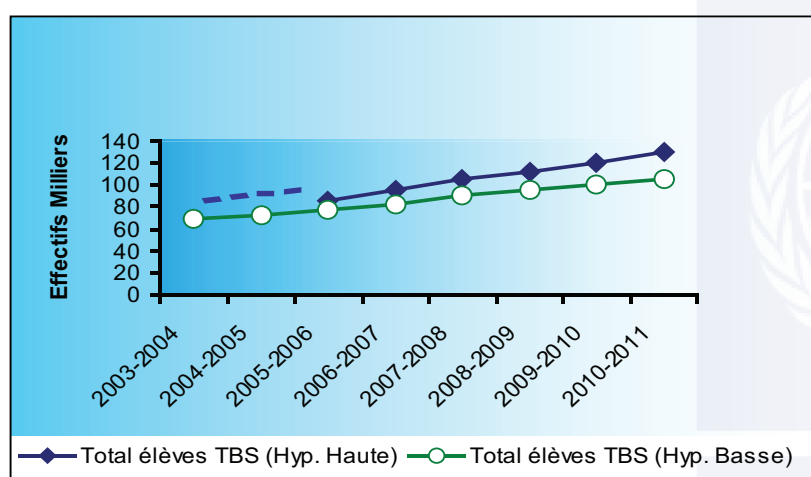
professionnelle, de l'emploi et des associations à coordonner ensemble les actions de l'insertion à l'emploi. Toutefois, le personnel du SIP et ses moyens en ressources financières sont réduits et les difficultés rencontrées nombreuses : i) les entreprises embauchent directement sans annoncer leurs offres d'emploi au public demandeur ; ii) les agences privées d'emploi recrutent pour le compte des entreprises privées ; iii) le mode de recrutement de ces agences est inconnu ; iv) la Fonction publique recrute les agents de l'Etat sur concours en se focalisant sur le choix et la préférence du diplôme ; v) il n'existe pas de barèmes d'équivalence pour certains diplômes délivrés par la formation professionnelle ; vi) le Service national de l'emploi (SNE) affiche très peu d'offre d'emploi ; viii) le SNE ne peut fournir des statistiques sur l'offre et la demande d'emploi, vu que celles des agences privées, de la fonction publique et de l'OPS ne lui sont pas transmises.

De ce fait, il n'est plus possible au SIP de déterminer en globalité la capacité d'absorption annuelle du marché en main d'œuvre, d'apprécier les secteurs porteurs d'emploi et les niveaux des compétences les plus recherchés.

4.1.5. Une évolution inquiétante des effectifs des sortants du système de formation

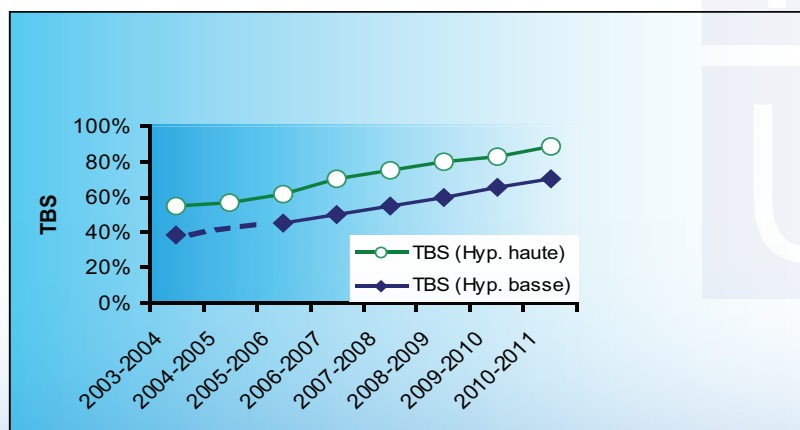
Avec le rajeunissement de la population djiboutienne et les objectifs affichés d'amélioration du taux brut de scolarisation par le Ministère de l'éducation, l'adéquation formation/emploi doit être mise au centre du débat sur le développement national. Les figures suivantes reflètent les projections des taux et des effectifs de l'enseignement fondamental d'ici à 2010.

Figure 4.4 Projection des taux de scolarisation dans le fondamental



Source : Bilan de la réforme – 2004 – MENESUP

Figure 4.5 Projection des effectifs élèves dans le fondamental public



Source : Bilan de la réforme – 2004 – MENESUP

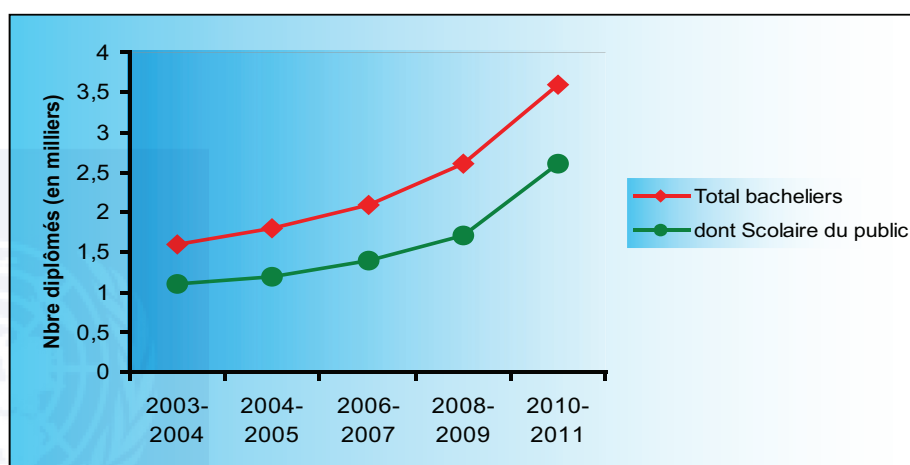
On assiste de plus en plus à une évolution croissante des effectifs des sortants du système de formation à tous les niveaux comme le montre la nouvelle architecture du système éducatif (Annexe 1). Les principales catégories de sortants sont les suivantes :

- après la 9ème année de l'enseignement fondamental obligatoire ;
- après la classe de terminale des lycées ; et
- les sortants du supérieur.

A l'horizon 2010, compte tenu des taux de déperdition actuelle, ce sont donc par milliers que des élèves seront mis en vie active soit à l'âge de 16 ans après l'enseignement fondamental général ou technique et professionnel, soit à l'âge de 19 ou 20 après la classe de terminale pour avoir échoué aux épreuves du Baccalauréat, soit encore à l'âge de 21 ou 22 ans par suite au niveau des études supérieures et universitaires.

De plus, le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire (bacheliers toutes séries confondues) et de l'enseignement supérieur toutes filières confondues, ira grandissant.

Figure 4.6 Projections des diplômés de l'enseignement secondaire (toutes séries)



Source : MENESUP, Bilan de la réforme, 2004

Quant aux diplômés du Pôle universitaire, ils iront en augmentant, de plus en plus, sachant qu'ils étaient au nombre de 62 en 2001/02 et sont passés à 480 en 2006/07, sans oublier l'effectif des étudiants à l'étranger qui se monte à 792 en 2006 tous niveaux confondus.

Encadré 4.6 Entretien avec Ali Mohamed, Directeur de l'Emploi (extrait)

La Nation : Un nombre très important de jeunes diplômés est au chômage. Quelles solutions le Ministère compte-t-il apporter ?

Ali Mohamed Kamil : Effectivement depuis quelque temps, le chômage n'épargne plus des jeunes munis de diplômes. Mais il faut tout de même relativiser cela car ce ne sont pas tous les jeunes diplômés qui sont automatiquement condamnés au chômage... Nos statistiques se rapportant à ce point précis, nous indiquent que nous avons à ce jour 739 diplômés inscrits qui sont à la recherche d'un emploi (*Entendez par diplômés, un minimum de bac+2, c'est à dire un minimum de BTS*). Environ la moitié de ces jeunes diplômés sont titulaires de BTS obtenus à Djibouti. **Notre sentiment est en effet que certains cursus ne répondent plus aux besoins du marché du travail et de l'emploi et qu'il y a lieu d'y réfléchir dès à présent.**

Afin de résorber le chômage des jeunes... nous travaillons sur la formulation et la concrétisation des hypothèses et possibilités d'insertion des jeunes... Un ensemble de mesures concrètes... sont en cours d'étude. Il s'agit essentiellement des programmes tels que : i) le programme action-emploi dans le cadre de stage formation-insertion ; ii) le programme auto-emploi qui vise à octroyer des prêts aux jeunes porteurs de projets, donc promouvoir la petite et moyenne entreprise ; iii) le programme de formation pour jeunes difficilement insérables, diplômés ou pas (contrat de professionnalisation) ; iv) le programme au niveau du développement régional ainsi que le secteur informel qu'il conviendrait de structurer.

Source : La Nation Plus «Cahier mensuel» - édition N°4 – décembre 2006

Il faudra par conséquent prévoir leur offrir des emplois, afin d'éviter les manifestations dans la rue qu'a connu le pays il y a deux ans de cela.

Rappelons qu'en 2002 l'enquête EDSF/PAPFAM-2002 réalisée auprès des jeunes 15-24 ans non mariés de la ville de Djibouti (informations collectées auprès de 511 jeunes dont 251 garçons et 260 filles) a révélé **qu'un jeune sur deux pense à l'émigration (52,7%)**. Cette tendance est plus marquée chez les filles que chez les garçons (55% contre 50,2%). Par voie d'importance, les causes incitant les filles à immigrer sont la quête d'une vie meilleure (30,4%), la recherche d'un travail (11,5%) et l'apprentissage (10%) et celles qui motivent les garçons sont l'apprentissage (24,3%), la recherche d'une vie meilleure (13,9%) et un travail (10%).

Les difficultés du système de formation proviennent par ailleurs de l'appréciation non aisée des évolutions du marché de l'emploi.

4.2. La méconnaissance du marché de l'emploi

Le problème de l'adéquation formation/emploi provient de la méconnaissance du marché de travail qui demeure une réalité aux contours flous. L'absence de tradition de la planification des besoins en ressources humaines accentue aussi cette carence d'informations.

4.2.1. Problème de collecte des informations sur l'emploi

Les seules informations sur l'emploi disponibles, parcellaires, sont fournies par le SNE. Cet organisme dont la mission essentielle est de « *réaliser la meilleure organisation possible du marché de l'emploi* » est en situation de blocage depuis plus d'une décennie pour maintes raisons.

Le SNE fait partie de la Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles pénalisée par des dotations (financières, matérielles et humaines) très limitées eu égard à ses missions. Son effectif s'élève à huit employés répartis principalement en deux services : le service chargé de l'insertion professionnelle (SIP) et le service national de l'emploi (SNE).

En 2006, le nombre des demandes d'emploi traitées par le SNE était de 3120, soit 1,18 % moins que celles de l'année précédente. 29% des demandeurs ont trouvé un emploi. Environ 39 % des placements proviennent des offres transmises directement au SNE contre 61% de régularisations (embauches directes par les entreprises ayant

informé en retour le SNE). **On constate que généralement les entreprises font très peu appel au SNE et ce, bien avant la loi n°140 de 1997.** De même, les demandeurs d'emplois semblent également ne pas faire confiance à l'efficacité des services de la DEFIP au vu de leur nombre très réduit.

L'observation du marché du travail fait montre d'une certaine anarchie. Une variété d'acteurs intervient et agit isolément avec une absence notoire de coordination. D'ores et déjà, on peut dire que c'est le manque de coopération entre les différentes parties prenantes (entreprises, APE, fonction publique, OPS, etc.) qui explique ce statut quo.

Tableau 4.4 Evolution des demandes d'emplois 1995-2006

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Demandes d'emplois	4.927	3.780	2405	1.740	2.615	3.076	2.419	2.201	5.118	2.859	3.679	3.120	37.939
Dont femmes	1.117	745	779	477	658	644	505	563	1.694	647	988	874	9.691
Placements	1.414	836	604	600	752	875	904	634	800	1.534	2.140	906	11.999
Offres	77	14	11	5	108	111	56	28	133	423	725	351	2.042
Régularisés	1.337	822	593	595	644	764	848	606	667	1.111	1.415	555	9.957
Dont femmes	303	194	157	174	196	143	136	167	206	174	361	194	2.405
Solde	3..513	2.944	1.801	1.140	1.863	2.201	1.515	1.567	4.318	1.325	1.539	2.214	25.940

(*) Solde = demande d'emploi - placements.

Source : SNE

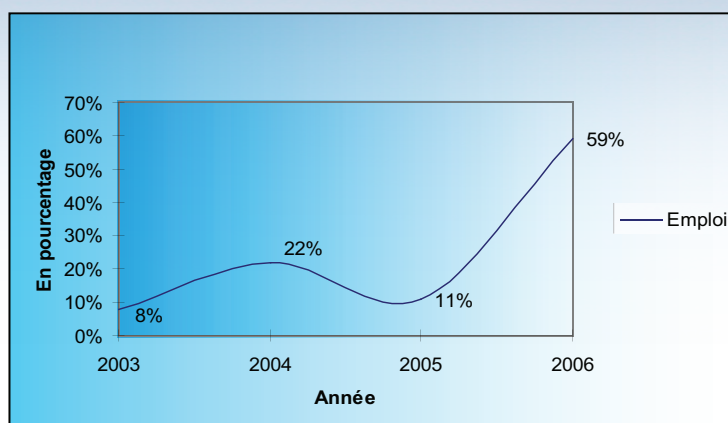
Par ailleurs, les chiffres fournis par le SNE montrent les difficultés de placement et la rareté des emplois. Les APE, actuellement au nombre de 11, en tant institutions de placement ne communiquent pas systématiquement leurs statistiques au service national de l'emploi. Les embauches directes effectuées par ces dernières restent donc pendant un certain temps non enregistrées par les services publics. Les différents départements publics ne partagent pas non plus leurs informations qui deviennent de la sorte inutiles.

Dans ce contexte, il est impératif que la DEFIP révise ses missions et se consacre davantage au développement des services relatifs à la connaissance du marché du travail. Le contrôle sur place de l'état des embauches, le niveau des qualifications ainsi que les tendances sur les nouveaux profils recherchés devraient occuper la nouvelle DEFIP.

La défaillance du système national de statistique, pénalisé par la carence de compétences humaines qualifiées pour produire des repères, aggrave cette situation. De surcroît, les statistiques sur l'emploi des entreprises opérant dans la Zone Franche et celles bénéficiant du Code des investissements sont rares et peu complètes. Les données précieuses relatives aux postes occupés par les djiboutiens, les qualifications requises, le nombre d'expatriés restent inaccessibles.

Concernant l'ANPI, un effort de comptabilisation des emplois créés par les sociétés agréées au titre du Code des investissements fait état d'une augmentation de 59 % entre 2003 et 2005, soit au total pour cette période 707 emplois. En 2006, 982 emplois ont été créés.

Figure 4.7 Evolution des emplois créés par les sociétés agréées au titre du code des investissements



Source : ANPI, 2007

Un recensement du nombre d'employés, locaux et expatriés, entrepris récemment par l'Autorité des Ports et des Zones Franches, est en cours. Pour le premier groupe d'entreprises (au nombre de 13) ayant répondu à l'appel, on dénombre 344 employés locaux et 221 employés étrangers.

L'ensemble de ces informations n'est pas transmis à la DEFIP en dépit de l'existence de textes de loi clairs. Toutefois, un tel comportement est fort dommageable dans la mesure où cela accentue la méconnaissance du marché de l'emploi. Cette situation est d'autant plus grave que les textes légaux sont clairs en matière de renseignement des autorités publiques.

Au total, on observe une situation assez anarchique de l'état du marché du travail qui demeure une entité méconnue et insaisissable. Plusieurs causes expliquent ce statut quo :

Au niveau des ressources humaines :

- les services publics (de l'emploi et autres,) ne disposent pas de compétences humaines adéquates pour les techniques et les méthodes de collecte et de gestion des informations relatives au marché de l'emploi ;

Au niveau des politiques :

- un manque visible de coordination entre les départements ministériels producteurs de données ;
- une absence de collaboration des acteurs privés (entreprises, APE, Autorité des Ports et des Zones Franches, etc.) avec les services de l'emploi qui traduit un dénigrement ;
- faiblesse des capacités de l'Etat, par une stratégie claire, à imposer l'importance de disposer d'informations sur le marché du travail ;
- manque de renforcement des lois sur l'obligation de communiquer les renseignements requis aux services de l'emploi.

4.2.2. Insuffisance des systèmes de planification des besoins

Hormis quelques rares exceptions, il faut déplorer à tous les niveaux l'absence de la tradition de la planification stratégique de développement à moyen terme. Au plan national, bien qu'il existe un ministère chargé de la planification, le cadrage budgétaire à moyen terme n'est pas pratiqué. Cela signifie que le pays ne possède qu'un système de préparation du budget sur une année. Par conséquent, la planification stratégique macroéconomique des besoins ainsi que des performances escomptées est absente.

D'une manière générale, les principes de gestion moderne des affaires publiques ne sont également pas présents chez les entreprises, acteurs clefs du développement. A ce stade, il faut distinguer les entreprises publiques et les entreprises privées.

En dépit de la réforme instituée par la loi n°12/AN/98/4^{ème} L, aucune entreprise publique autonome n'a signé un contrat de performance approuvé par l'Etat. Cela signifie absence d'un bilan sur la gestion des entreprises et une évacuation de l'obligation de rendre compte (dérresponsabilisation)⁴⁰. Autrement, dans un tel contexte, la planification des besoins en termes de ressources humaines est quasiment futile car ces dernières ne sont pas tenues par une obligation de résultats.

Concernant les entreprises privées, il faut distinguer les entreprises nationales et les entreprises nouvellement arrivées dans le cadre de la politique de promotion des investissements. D'après l'enquête sur l'emploi (Cadres de demain) réalisée en 2006 par l'Université de Djibouti en collaboration avec le Service d'action et de coopération culturelle français (SCAC), les premières ont une capacité de prévision très limitée de leurs besoins en personnel et en compétences. La question sur leurs perspectives d'embauche d'ici un an et deux ans a posé problème aux dirigeants des entreprises enquêtées. Cela témoigne du fait qu'elles ne disposent pas d'un système interne de planification stratégique de leurs besoins en fonction de l'évolution de l'environnement (ouverture des marchés dans le cadre du COMESA, développement des Zones Franches, etc.).

La situation est totalement différente quant aux entreprises étrangères qui pratiquent la gestion moderne des ressources avec la quête des performances. **Ces dernières, venues à Djibouti pour investir afin de faire des profits, disposent d'un projet clef en main parfois décliné à l'identique dans le monde.** Les besoins en termes de personnel sont d'ores et déjà fixés avec peu de considération pour les intérêts nationaux. C'est une logique de développement du capital qui est à l'œuvre avec peu de place pour les besoins des pays hôtes.

Finalement, compte tenu des axes principaux de développement choisis par le politique, les entreprises djiboutiennes sont dans l'incapacité de planifier en conséquence leurs besoins en formation. Cet état des lieux explique pourquoi il est difficile d'avoir une idée claire de l'évolution du marché de l'emploi à Djibouti.

Le projet de loi portant création de l'ANEFP adopté en juillet 2007 se propose d'apporter une solution à ce problème. C'est notamment **l'Observatoire de l'Emploi** et des qualifications, composante de l'agence qui est avancé comme une idée novatrice. Cette entité a pour missions de :

- *« constituer à partir des diverses sources administratives, une base des données mise à jour périodiquement sur l'emploi et sur les qualifications ;*
- *constituer un répertoire des entreprises du secteur formel privé devant permettre de suivre le volume et la structure des emplois dans ce secteur ;*
- *conduire en collaboration avec les autres structures concernées, des enquêtes sur les besoins en qualification des secteurs productifs du secteur privé ;*
- *de réaliser en collaboration avec les services chargés de la statistique, des enquêtes spécifiques sur l'emploi auprès des ménages devant permettre de disposer de données fiables sur la population occupée et sur la population en situation de chômage et ses caractéristiques ;*
- *constituer un dispositif national d'observation de l'entrée des jeunes dans la vie active afin de suivre notamment les parcours professionnels et les conditions d'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle et de l'enseignement technique ;*
- *d'exécuter des enquêtes spécifiques portant sur le secteur informel ;*
- *de mener des études sur l'impact sur l'emploi des diverses exonérations et incitations accordées par l'état au profit de l'investissement et de la création des entreprises ;*
- *de procéder aux analyses globales, sectorielles et catégorielles de l'emploi et d'assurer les publications dans ce domaine ;*
- *d'exploiter les informations fournies par les Agences privées de l'Emploi, conformément aux dispositions de l'article 14 du Décret n°2004-0054/PR/MESN portant réglementation des agences privées pour l'emploi » (article 35)⁴¹.*

Le succès de ces dispositions est conditionné par le strict respect par les différentes parties de leurs obligations à fournir notamment les renseignements exigés. En effet, il est utile de rappeler que presque ces mêmes missions étaient déjà assignées au SNE mais en vain.

40 UNECA, Djibouti - Rapport National sur la gouvernance, CRU- Université de Djibouti, 2007

41 Ali Sanaa, PNUD, Projet de loi pour création de l'ANEFIP, Pour une politique active de l'emploi à Djibouti, 2007

Article 19 : le SNE est chargé de « *rechercher, analyser et fournir toutes les informations sur la situation du marché de l'emploi et son évolution probable à la fois dans l'ensemble du pays et dans les différentes branches d'activité économiques, professions ou régions* ».

Le fonds du problème résiderait d'une part, aux volontés humaines à donner corps aux textes réglementaires et d'autre part à la capacité/ détermination de l'Etat à les renforcer.

4.3. Profils de la demande : quels métiers ?

Le constat préalable marque les difficultés pour collecter des informations pertinentes sur le marché de l'emploi et en particulier sur les profils de la demande. Compte tenu de ses faiblesses internes, le système de formation, en manque d'informations quantitatives et qualitatives précises, bute donc contre l'incertitude quant aux signaux envoyés par le marché.

Toutefois, il n'en demeure pas moins que les profils recherchés par les employeurs de la place ne sont pas une nouveauté. Certains hauts responsables conscients de l'état alarmant de la société parlent même de chômage « *fictif* » pour décrire le peu d'actions entreprises pour s'attaquer en premier à l'évidence. L'évidence en question a trait à l'existence d'une multitude de métiers pour lesquels une demande d'emplois existe. Une prospection rapide et pragmatique du marché de travail et l'implication de quelques personnes bien formées de tout bord pourrait mettre au clair les formations relatives aux métiers pour lesquels les compétences sont rares. A ce sujet, certains profils recherchés et pour lesquels le système de formation semble ne pas ou mal répondre sont répertoriés ci-dessus :

Transports et communications

En raison du positionnement géographique avantageux du pays, ce secteur est un grand pourvoyeur d'emplois. Les perspectives économiques nationales laissent présager un développement continu. Hormis les qualifications du tertiaire, la carence depuis un certain temps des métiers suivants se fait cruellement ressentir :

- conducteurs d'engins de manutention (grutier, cariste) ;
- conducteurs des véhicules de transports (poids lourd notamment) ;
- maintenance des véhicules de transports.

Bâtiments et travaux publics

Secteur particulièrement en essor ces dernières années, il est également celui qui emploie à priori le plus de main d'œuvre étrangère. En raison de la conjoncture présente, ce secteur pourrait jouer un rôle décisif en emplois créés pourvus que les qualifications et les corps de métiers liés retiennent l'attention des autorités publiques. Il s'agit de :

- maçonnerie ;
- marbrerie ;
- soudure et ouvrage métallique (réparation de conteneur) ;
- soudure sous-marine et celle des aciers de forte épaisseur ;
- plomberie ;
- carrelage.

Activités manufacturières

Des coûts de facteurs de production limitent à l'heure actuelle le développement des activités manufacturières. L'artisanat de production (menuiserie, etc) malgré des potentialités en termes d'emplois, est fortement concurrencé par des importations compétitives. Quelques métiers sont recherchés :

- artisanat alimentaire : boulanger(e) et pâtissier

Tourisme, Hôtellerie et restauration

Le secteur s'est récemment bien développé avec la construction d'hôtels de standing international. Une multitude d'activités sont liées à cette chaîne. Le tourisme apparaît également un secteur qui pourrait profiter de cette embellie.

Services

- réparation automobile (moteur turbo, moteur à injection électronique) ;
- réparation d'appareils (réfrigérateurs, climatisation, matériels informatiques, etc.).

Au niveau du tertiaire, les compétences recherchées sont assez classiques et pourraient être trouvées localement (administration, gestion, comptabilité, bureautique, informatique, etc.).

Le marché est saturé en matière des besoins en compétences générales. L'administration publique, premier recruteur, embauche de moins en moins de diplômés en filières générales en raison des restrictions budgétaires.

La maîtrise de l'anglais est une compétence transversale qui s'est imposée à tous les niveaux sous l'influence des nouveaux projets. Certaines aptitudes spécifiques sont aussi privilégiées par les employeurs. Ainsi, les métiers qui sont fortement recherchés reflètent les orientations de l'économie. Ces métiers sont davantage relatifs au secteur des services.

Enfin, les compétences techniques sont très demandées face à une offre de formation inadaptée. Il a été précédemment montré, les insuffisances du système de formation public qui n'arrive pas à offrir en qualité les compétences manquantes. Ces métiers ne sont pas traditionnellement bien appréciés et sont considérés comme peu valorisants. C'est l'ampleur des perceptions locales négatives à ce propos qui surgit. Une insertion scolaire maladroite a pérennisé un tel sentiment. Dans l'immédiat, les métiers techniques et manuels doivent être réhabilités d'urgence et cela demande un effort énorme de sensibilisation. Il faut s'attaquer aux racines du mal autrement dit aux conceptions voire convictions partagées sur l'intérêt du travail technique et manuel.

Encadré 4.8 La perception d'un groupe de jeunes sur l'enseignement technique et professionnel à Djibouti

L'orientation des élèves dans les formations techniques a toujours été ressentie par la famille aussi bien que par l'intéressé comme un échec.

L'élève en 3ème vise le lycée comme seul objectif, le LIC ne rentre pas en jeu ! En effet, ce dernier est perçu comme un endroit sans avenir, et dénué de toute valeur ! Il faut donc travailler comme un fou pour l'éviter ; Les enseignants et personnels des collèges, quant à eux, brossent un tableau sombre sur ce lycée et qui n'est pas du tout à son avantage. Pour tout le monde ça reste un lieu pour les nuls et les délinquants, la moyenne d'admission au lycée en est un exemple éloquent et illustratif ! Certains préfèrent même redoubler et caresser à nouveau une chance d'être orienté au lycée et pour cela un parent ou une connaissance quelque peu influente dans le milieu de l'éducation sont sollicités. Par ailleurs, le choc psychologique reste le plus dur à endurer, le collégien ressent comme une malédiction à la seule vue de voir s'afficher son nom au côté du LIC, sa douleur est sans appel ! Pour lui LIC est synonyme fini l'espoir de devenir, un jour, un cadre, un ingénieur, un docteur, voire un professeur et par la même occasion côtoyer les grandes écoles et vivre la vie excitante d'un étudiant à la fac.

Encadré 5.1 Extrait de l'allocution du Président de la République lors de la présentation des vœux à tous pour 2006/ Agenda officiel de la République de Djibouti

« C'est à travers l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes générations, l'amélioration de l'adéquation entre formation et besoin du marché et surtout le lancement de grands projets similaires à celui du port ultra-moderne de Doraleh, le second port en eau profonde du pays, que l'on résorbera le chômage.

Le Gouvernement poursuit ainsi ses efforts pour consolider les atouts et potentialités du pays. Il veut renforcer le secteur des services : banque, commerce, transport, télécommunications..., sans négliger le tourisme, l'exploitation des ressources halieutiques ou l'installation de petites unités industrielles dans les zones franches. Ces zones franches qui sont appelées à devenir des lieux de fabrication, de transformation ou de mise en conditionnement mais également de véritables centres de dépôts de produits de toutes sortes et natures où les pays de la sous-région viendront s'approvisionner.

C'est en apprenant à produire des richesses et non seulement à louer nos services que nous maintiendrons un fort taux de croissance... ».

La problématique de l'adéquation éducation /formation et emploi est une dimension essentielle de l'objectif de développement humain. L'accès à l'emploi par l'adaptation de la formation aux besoins de la population et de l'économie est déterminant pour l'amélioration du bien être des femmes et des hommes. La réussite de cet objectif est dépendante d'autres facteurs tels que la politique économique fixée tant au niveau fiscal, monétaire et des échanges. De la sorte, la bonne gouvernance au niveau du secteur privé et la saine gestion des finances publiques sont les fondements de la stratégie de promotion de l'emploi.

Il est aussi important de considérer l'emploi comme une question transversale et non sectorielle. Une coordination de l'ensemble des politiques sectorielles et des différents acteurs est requise pour permettre aux individus d'espérer un emploi productif et décent.

Pour le cas de Djibouti, les mesures suivantes pourraient être considérées pour une politique active de formation et emploi au service du développement humain :

5.1. Une détermination politique ferme : un partage équitable des fruits de la croissance

La détermination politique ferme suppose la traduction dans les faits des intentions exprimées à propos de la politique des ressources humaines. Ces intentions sont contenues dans la prolifération des documents cadre qui soulignent sans cesse et de façon récurrente la question de l'emploi. De la loi d'orientation socio- économique 2001-2010 au DSRP, sans oublier l'ensemble des documents stratégiques (feuille de route, plans sectoriels, etc.), très peu d'actions concrètes en faveur de la création d'emplois à Djibouti ont été prises. L'INDS se propose de résoudre cette question vitale pour un pays rajeunissant. L'adoption du projet de loi portant création de l'agence nationale de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle (ANEFIP) s'inscrit dans la mise en œuvre de l'INDS et participe à l'insertion des jeunes par le travail. Cette nouvelle institution vient se superposer et remplacer d'anciennes qui ont toutes échouées.

Toutefois, afin de lui donner une portée à la hauteur de ses missions, l'attribution de moyens adéquats et de

prérogatives claires est la condition sine qua non pour garantir une quelconque efficacité.

La mise en œuvre des intentions est particulièrement urgente compte tenu de cette nouvelle conjoncture économique, fruit des projets de politiques économiques entreprises par le gouvernement actuel. On assiste ces dernières années à une légère croissance continue du PIB au même moment où un accroissement du taux de chômage est constaté. Le chômage en particulier des jeunes et des franges de la population les moins instruites doit être pris en considération.

C'est donc la question de la qualité de la croissance qui est posée. **Autrement dit, il s'agit de réorienter les axes de la politique présente de développement vers la quête d'une croissance créatrice d'emplois décents ou encore une croissance qui autorise un développement humain.** Un tel objectif s'ancre directement dans l'Agenda global pour l'emploi (cité plus haut) retenu par l'Assemblée générale des Nations Unies. Considérer l'emploi comme la finalité de la politique de développement reviendra donc à oeuvrer pour le rapprochement de la formation et de l'emploi.

L'adoption de ce nouveau paradigme nécessite la formulation d'un cadre stratégique pour une politique active en faveur de l'emploi reposant, entre autres, sur le renforcement des capacités du Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale. L'éducation/formation et particulièrement la formation professionnelle doivent être considérées comme les moyens pour accroître l'employabilité des individus.

Le renforcement des liens entre l'éducation/formation et l'emploi passera aussi par une meilleure connaissance du marché de l'emploi (organisme de veille permanente, peut être l'ANEFIP ?) et des besoins de l'économie en tenant compte des profils de la population sous toutes ses facettes.

Encadré 5.2 Extrait du Rapport Arabe sur le Développement Humain 2002

Le revenu est un moyen de développement humain, un moyen important, mais qui n'est certes pas le seul. Une vie ne se résume pas à la seule question des revenus. Par diverses mesures, les avantages du revenu doivent se traduire par une amélioration des différents aspects du bien-être humain.

Ainsi, la croissance économique est une condition nécessaire mais non suffisante du développement humain. C'est la qualité de la croissance et non son aspect purement quantitatif qui est décisif pour le bien être humain. Comme l'indique le *rapport sur le développement humain 1996*, la croissance peut se faire sans emplois plutôt que d'être créatrice d'emplois ; impitoyable plutôt que propre à réduire la pauvreté ; sans voix plutôt que participative ; déracinée plutôt qu'enracinée dans la culture locale ; et sans avenir, plutôt que respectueuse de l'environnement. Une croissance économique qui serait sans emplois, impitoyable, sans voix, sans racines et sans avenir ne serait évidemment pas propice au développement humain.

Inversement si la vie ne se résume pas à la seule question des revenus, les privations humaines ne se résument pas non plus uniquement au manque de revenus. Ainsi, l'appauvrissement, dans la perspective du développement humain, est également un phénomène multidimensionnel. Le manque de revenu, ou pauvreté monétaire, n'est qu'un aspect de l'appauvrissement humain ; la privation peut également se faire sentir dans d'autres domaines - par exemple, avoir une durée de vie réduite, être en mauvaise santé, être illettré, ne pas pouvoir participer à la vie collective, vivre dans l'insécurité affective. La pauvreté humaine dépasse donc la pauvreté monétaire.

Jahan

En somme, l'application pragmatique de cette volonté politique affichée sera l'élaboration d'une politique nationale active pour l'emploi. Les fondements de cette politique basée sur une meilleure adéquation formation/emploi comprendront nécessairement les éléments suivants :

- les renforcements des mesures pour une bonne gouvernance économique gage d'une croissance économique saine ;
- un système de formation professionnelle tourné vers la promotion de la création d'entreprises et de micro entreprises.
- le développement des mécanismes de partenariats public/privé pour renforcer les liens entre emploi et formation ;

- la sensibilisation pour le changement d'approche consistant à rendre l'emploi comme la finalité du système de formation.

5.2. La bonne gouvernance économique comme fondement d'une croissance économique saine et durable

Il est communément admis qu'une bonne gouvernance économique constitue le fondement d'une croissance économique saine. Celle-ci a trait principalement à la qualité de la gestion des finances publiques, à celle du système fiscal, à l'intégrité du système monétaire et financier et au bien fondé des différentes transformations structurelles. Elle provient également de la mise en place et de l'application des principes tels que la transparence, l'obligation de rendre compte et l'équité etc. Il convient de noter que la qualité et la pertinence des réformes entreprises dans ce domaine déterminent le caractère plus ou moins favorable de l'environnement macroéconomique pour remettre le pays sur la voie de la croissance.

Comme indiqué plus haut, Djibouti a été assujéti à une série de mesures provenant des institutions de Bretton Woods. A l'instar des autres pays en développement, l'impact de ces mesures a été désastreux au niveau des indicateurs sociaux. La rigueur introduite quant à la gestion des deniers publics ne s'est pas accompagnée par l'amélioration du niveau de vie des citoyens.

Cette situation interpelle un questionnement du bien fondé des réformes décidées pour rétablir la stabilité macroéconomique. Les principaux résultats positifs enregistrés dans le cadre de la bonne gouvernance sont :

- la discipline budgétaire, la simplification du système fiscal, ce qui a permis une meilleure mobilisation des recettes ;
- la mise en place d'organes de contrôle a permis une amélioration des finances publiques ;
- l'efficacité de la mobilisation des recettes est fortement affectée par la méconnaissance du profil des entreprises mais également par les faiblesses de compétences des agents du fisc ;
- l'intégrité du monétaire et financier qui applique les mêmes principes de rigueur, de transparence et d'obligation réditionnelle.

En somme, les principes fondamentaux de la bonne gouvernance économique bien qu'institués ne sont pas systématiquement appliqués. *Les ingrédients de la mauvaise gouvernance persistent à l'instar du problème de la corruption*⁴². L'application des bonnes pratiques est fonction de la volonté des citoyens. Appliquer ces bonnes pratiques est conditionnée par la perception des personnes sur le caractère équitable et juste de ces mêmes mesures.

De la sorte, beaucoup de choses restent à faire à ce niveau à l'instar de la politique fiscale qui est déterminante quant au sort des activités informelles. Celle-ci est actuellement en voie de changement notamment dans la perspective de la mise en œuvre du Tarif Extérieur Commun de la COMESA.

Le financement des entreprises est aussi un point non suffisamment exploré. Une politique active d'emploi nécessite outre une formation professionnelle adéquate, la mise à disposition de fonds.

5.3. La promotion de la création d'entreprises et la formation professionnelle

La poursuite d'un bon gouvernement d'entreprises participe directement à la promotion de l'emploi productif décent et donc à la lutte contre la pauvreté. Les ingrédients d'un gouvernement d'entreprises tiennent aux questions touchant les droits de propriété, l'accès à la terre, le travail, le capital et à la gestion comptable et administrative des entreprises. Depuis le début des années 1990, les autorités publiques ont œuvré pour la mise en place d'un environnement institutionnel qui se voulait favorable au développement du secteur privé. Plusieurs dispositifs institutionnels ont été pris pour encourager la transformation des entreprises du secteur informel en entreprises formelles.

⁴² Djibouti : Rapport National sur la gouvernance, CRU-Université de Djibouti, 2007

Aujourd'hui, force est de constater que ces institutions n'ont pas amélioré la situation des entités informelles dans la mesure où elles sont non assimilées par les acteurs bénéficiaires. La non assimilation des institutions provient du niveau de connaissance et de formation des publics cibles. Le taux d'analphabétisme explique en partie cette situation. De plus, les institutions et les lois relatives à l'entreprise sont exclusivement tournées vers les entreprises du secteur privé moderne qui stagne. Les mesures institutionnelles concernant le secteur plus modeste de l'économie, l'informel, ont été vagues et souvent peu suivies d'actions concrètes. On pourrait alors dire que la matrice institutionnelle existante semble plus avantager une minorité de firmes dont l'impact en termes de création d'entreprises est plus limité.

Néanmoins, une nouvelle approche de financement des entreprises basée sur la micro finance a été récemment lancée. Celle-ci n'est pas encore développée, quant à son efficacité, elle reste tributaire de la vulgarisation et de la sensibilisation des différentes parties prenantes.

Pour ce qui est de l'environnement juridique de l'entreprise, il importerait de l'adapter aux besoins des secteurs plus modestes mais qui regorgent de réelles opportunités d'auto-emploi.

Le législateur pourrait s'inspirer lors de la révision nécessaire des lois existantes de l'autre niveau de gouvernance des relations interindividuelles et du système économique dans sa totalité. Ce niveau tire sa force de la société qui le légitime et garantit son application par l'existence de sanctions collectives. **En d'autres termes, il s'agit de prendre en compte les pratiques progressistes de fonctionnement des entreprises informelles afin de rendre plus réalistes les règles formelles écrites. Cela revient à éviter de plaquer les schémas d'ailleurs qui n'auront pas de toutes façons d'efficacité.**

5.3.1. Quelles actions pour dynamiser la création d'entreprises par les jeunes

L'encouragement et le soutien à la création d'entreprises constituent la voie essentielle au développement des sources de revenus. Les jeunes fortement touchés par le chômage sont avant tout le public le plus immédiatement concerné. Or parler de l'intérêt de la création d'entreprises n'est pas chose nouvelle à Djibouti. Pourtant, aujourd'hui plus que jamais cette question est d'actualité.

L'entrepreneuriat apparaît le moyen idéal pour sortir de l'impasse. L'entrepreneuriat s'inscrit notamment dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). C'est notamment l'OMD 8 (**Mettre en place un partenariat mondial pour le développement**) qui vise en particulier les jeunes à travers sa cible 16 qui est ainsi formulée : « *En coopération avec les pays en voie de développement, formuler et appliquer des stratégies qui permettent aux jeunes de trouver un travail décent et utile* ».

Cependant, aucun effort systématique n'a été déployé à Djibouti afin d'examiner ce concept selon la perspective des jeunes. Ces derniers ne connaissent donc pas assez les avantages que peut leur procurer l'entrepreneuriat afin d'améliorer les moyens de subsistance. **Les tares du système de formation formel expliquent ce manque notable de culture d'entreprise. Une étape importante semble par conséquent avoir été sautée dans le circuit éducatif djiboutien.**

Encadré 5.3 Extrait du cahier mensuel de La Nation - édition N°4 – 12/06

« ...Ahmed est un jeune djiboutien qui a quitté le circuit scolaire après la classe de CM2. Comme bon nombre de ces camarades il est rentré à la vie active sans aucune qualification. Après avoir bénéficié d'une formation d'un an en plomberie, il a monté sa propre petite entreprise. Les gens font appel à ses services et ce métier lui permet de gagner convenablement sa vie. « *Vous savez, le problème de notre jeunesse réside dans le fait que tout le monde veut travailler dans un bureau* ». Même ceux qui ont quitté l'école très tôt dédaignent les petits métiers. Ceci a fait que des étrangers exercent ces jobs et occupent une part importante dans l'économie informelle » D'après Kenedid Ibrahim.

Dans ce contexte, dynamiser la création d'entreprises nécessite pour le cas de Djibouti un énorme effort de sensibilisation des jeunes. Il faudra arriver à dépasser le mythe du travailleur dans une entreprise et mettre en exergue les mérites d'être son propre employeur. Les politiques de sensibilisation devront débiter très tôt en milieu scolaire et ce, pour deux raisons (OCDE, 2001). Premièrement, l'éducation et la formation forment un volet essentiel de la préparation des jeunes entrepreneurs potentiels qui se lancent en affaires à leur compte. Deuxièmement, ils insufflent des comportements à l'entrepreneuriat et des habitudes de travail qui peuvent servir tant aux employés qu'aux personnes qui choisissent effectivement d'établir leur propre entreprise.

Autrement dit, la revalorisation des disciplines scientifiques au niveau de l'enseignement primaire avec la définition d'un programme actualisé et adapté, incluant l'ensemble des besoins éducatifs des élèves, concernant non pas seulement la préparation à des études secondaires mais également l'orientation vers la vie active à court terme, constitue une étape incontournable, devant être suivie par la mise au point de méthodologies d'apprentissage et de documents pédagogiques adaptés au contexte local des écoles.

Il y a lieu de souligner, cependant, que l'importance relative des contraintes que doivent affronter les jeunes entreprises varie habituellement entre les pays développés et les pays en voie de développement. Des exemples de ces différences sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 5.1 Importance relative des contraintes que doivent affronter les jeunes entreprises

Facteurs dans les pays développés	Importance ou classement des contraintes										Facteurs dans les pays en voie de développement
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Information			X	O							Information
Crédit		O	X								Crédit
Compétences			O				X				Compétences
Marchés			O	X							Marchés
Institutions		O	X								Institutions
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	

Nota : X= pays développés ; O = pays en voie de développement.

L'importance de la contrainte est mesurée de 1 (moins importante) à 10 (très importante)

La matrice montre que les jeunes entreprises sont exposées à de nombreuses contraintes, mais que leur importance relative dans la création imminente d'entreprises varie habituellement entre les pays développés et les pays en voie de développement. Par exemple, les contraintes associées au crédit et aux institutions (règles du jeu) sont un problème plus sérieux dans les pays en voie de développement que dans les pays développés. Ces contraintes agissent spécialement à Djibouti comme un frein.

Afin de promouvoir des programmes de micro-crédit efficaces, il faut par conséquent réduire les obstacles à l'accès et concevoir des programmes qui répondent aux besoins des jeunes entrepreneurs potentiels et aux jeunes entreprises existantes.

5.3.2 Quelles actions pour encourager la transformation du secteur informel

Cœurer pour une meilleure adéquation formation/emploi en vue du développement humain passe également par l'aide au passage des unités informelles vers le secteur structuré. L'esprit d'entreprise existe pourtant chez la masse des personnes investies dans le secteur informel capables d'élaborer des stratégies de survie. En dépit de cette réalité, il n'en demeure pas moins que les recommandations sur le secteur informel ont toujours été évasives et

sans suite. **Or, l'aide au secteur informel en vue de sortir des travailleurs impliqués de la précarité est un impératif du développement humain.**

L'adéquation formation/emploi doit ici se fonder sur la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle en direction des populations les plus démunies. **Il s'agit d'aider les individus à gagner leur vie en les considérant comme des acteurs capables d'améliorer leur bien-être.** Cette aide au secteur informel passerait par le rapprochement des mécanismes formels de formation des particularités de l'auto-emploi par la création de micro entreprises.

Ce souci reflète la réalité révélée par l'EDAM-IS2 selon laquelle les individus sans instruction dominent le marché de travail. **Il s'agit autrement de réviser et d'ouvrir le système de formation professionnelle existant en direction des besoins du secteur économique informel.** En d'autres termes, des cours adaptés aux besoins spécifiques selon la typologie d'activités doivent élaborer.

Encadré 5.4 Les « Charcharis » ou le business féminin

Depuis une trentaine d'années les femmes commerçantes se sont imposées dans le paysage économique de Djibouti. L'entrée en masse dans le monde des affaires de ces femmes provient de la nécessité de subvenir aux besoins de leur ménage. En effet, les décennies d'ajustement structurel ont laissé derrière elle une paupérisation quasi généralisée de la population djiboutienne avec un taux de chômage qui avoisine actuellement les 60%.

A Djibouti, les affaires dirigées par les femmes commencent à prendre réellement de l'ampleur à mesure qu'elles s'investissent progressivement dans des secteurs autrefois privilégiés des hommes commerçants... Ainsi, les pionnières ont très souvent débuté par du petit commerce engageant un capital très réduit accumulés difficilement ou prêté par des membres de la famille. A titre d'exemple, ce commerce de très petite taille peut concerner la vente des « dirics »⁴³, de jupons et des châles, la vente de petits parfums à 200 FD à la « rue des mouches », la production artisanale de limonade ou de glaces, la fabrication d'encens etc. ...L'entrée proprement dite des femmes dans le « souk » ou dans les quartiers commerciaux de Djibouti passe par une formation sur le tas, avec l'aide de la solidarité féminine. Ainsi, celles qui entrent dans le souk possèdent suffisamment d'expérience dans les affaires et dans les techniques de négociation et de vente : elles maîtrisent déjà le goût et les préférences des consommateurs grâce au fait qu'elles aient exercé plusieurs années au sein des quartiers.

Au niveau interne du ménage, le travail de la femme accroît non seulement le bien-être de la famille par un apport monétaire mais également par l'épanouissement des enfants. En effet, plus la femme amène de l'argent plus son pouvoir de négociation au sein du ménage est important. Ce pouvoir de négociation est en quelque sorte un facteur d'équilibre des forces avec un impact non négligeable sur l'orientation des dépenses entre les filles et les garçons.

D'après l'enquête de terrain menée en 2005 sur les femmes commerçantes de la place Mahmoud Harbi, nombreuses sont les femmes par exemple qui financent les études de leurs filles à l'étranger et ce, en complément du circuit éducatif public.

Tout ceci montre l'extrême dynamisme des femmes commerçantes appelées couramment « charcharis ». Les pouvoirs publics djiboutiens ont mis en place en 2001 « une stratégie nationale d'intégration de la femme dans le développement » afin de faciliter la participation de la femme au développement. En dépit de cette initiative, la culture du pays demeure une contrainte majeure qui ralentit une réelle participation de la femme commerçante au marché du travail. Par ailleurs la réglementation sur l'entreprise (fiscale, sociale, Code des investissements, etc.) inadéquate aux très petites entreprises n'autorise pas le développement des activités des « charcharis ».

...L'intégration des femmes commerçantes dans l'économie nationale...ne pourrait passer que par l'accès facilité aux ressources financières, condition sine qua none, d'une meilleure performance et surtout à leur introduction dans la sphère formelle de l'économie djiboutienne. Ce faisant, les femmes pourront jouer un rôle actif dans le processus de développement durable du pays. Souraya H.Houssein

Source : La Nation Plus Cabier mensuel - Edition n°4- décembre 06

A Djibouti, l'informel est particulièrement dominé par l'entrepreneuriat féminin très dynamique. On assiste au développement des stratégies de survie notamment de la part des femmes qui entrent en masse dans le souk et réalisent que le destin de leurs familles est désormais fonction de leurs capacités à entreprendre des activités lucratives. Ainsi, c'est le manque de ressources nécessaires pour vivre qui explique en premier lieu l'entrée des femmes dans les souks.

La paupérisation d'une importante partie de la population djiboutienne justifie l'introduction des femmes dans le commerce ; à partir de la seconde moitié des années 1990, il s'agissait pour ces dernières de subvenir réellement aux besoins de leurs familles.

Toutefois, faute de travaux d'investigation, le poids de ce phénomène dans la société djiboutienne est mal apprécié. Ce constat est contradictoire avec la réalité de l'économie de Djibouti où cohabitent le secteur moderne formel, source de très peu d'emplois protégés et secteur informel dynamique et générateur de beaucoup d'activités, jugées souvent précaires. La réelle prise en main du secteur informel est plus que jamais une urgence dans une conjoncture sociale peu reluisante. En effet, il s'agira de lutter contre la précarité des emplois sans possibilité de promotion ni d'acquisition de compétences.

5.4. Dynamiser les mécanismes de partenariat public/privé pour une meilleure adéquation emploi/formation

L'adéquation formation/emploi pourrait se réaliser si elle s'appuie sur des mécanismes avec le secteur privé. En effet, il est crucial de pouvoir travailler main dans la main avec les acteurs privés et leurs entreprises afin d'élaborer ensemble des circuits de formation.

Dans le cas djiboutien, il s'agira de faire appel aux partenaires désireux de s'impliquer dans la politique de formation du pays. Simultanément, une campagne de sensibilisation de ces mêmes acteurs est à initier afin d'expliquer l'intérêt d'une alliance privé/public. Certaines grandes entreprises ont déjà compris la nécessité de ces actions mais la grande majorité reste peu consciente.

Un partenariat pour le rapprochement de la formation et de l'emploi signifie la mise à disposition des connaissances et des savoir faire mais aussi le partage des informations précieuses sur les évolutions probables de l'état du marché de travail.

5.5. Une politique de formation au service de l'emploi

Pour atteindre valablement ses objectifs, un système d'éducation/formation doit nécessairement concilier deux préoccupations majeures :

- Le système doit permettre à chacun des élèves/étudiants, malgré leurs différences, d'acquérir et de développer les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être nécessaires à leur épanouissement personnel et à leur insertion active dans la vie.
- Le système doit contribuer au développement socio-économique et culturel de la Nation par la formation des ressources humaines aptes à faire face aux évolutions mondiales commerciales, technologiques, scientifiques et culturelles.

Une nouvelle logique de fonctionnement est nécessaire permettant une adéquation entre le marché de l'emploi et le système de formation. Cette logique requiert une nouvelle dynamique de la formation générale et professionnelle.

Dans ce sens, l'initiative du partenariat, qui a été établie par Djibouti-Télécom avec le Ministère de l'éducation nationale en 2004, constitue un bon exemple de coopération en la matière. Des « cyber espaces » ont été installés dans les lycées des districts avec un renforcement de l'équipement informatique. Une formation à la navigation

sur Internet a été également assuré aux élèves. De même, le centre de formation de Djibouti-Télécom a été mis à la disposition des élèves des écoles primaires deux jours par mois pour les initier à l'usage des TIC.

Les partenaires internationaux jouent également un rôle important dans la promotion des TIC en vue du développement, connu sous le sigle d'ICTD (Information, Communication Technology for Development).

La relation formation /emploi est directe puisqu'une éducation de bonne qualité et bien pensée en fonction des besoins du pays, accroît sensiblement l'employabilité. La bonne qualité de la main-d'œuvre gage de la productivité, est bien appréciée par les entreprises qui seront très réactives voire proactives par rapport au changement l'entreprise.

Cela demande une autre logique fonction plus différente de l'ancienne. Il s'agira pour le système éducatif d'être capable de s'orienter en fonction de la demande des marchés c'est-à-dire au lieu de calquer sur les modèles externes, la clef du succès réside dans le fait de compter sur ses propres moyens et penser par soi-même, pour soi-même. Cette nouvelle approche, qui est déjà expérimentée sous d'autres cieux (Université de GAFSA en Tunisie), nécessite l'engagement conjoint des autorités publiques, des entreprises, des partenaires de la société civile. Avec près de 31% de son budget alloué au ministère de l'éducation, l'Etat djiboutien affiche l'importance qu'il accorde au système d'enseignement, néanmoins, l'implication des autres acteurs et notamment privés, est aujourd'hui urgente. Le raisonnement sous-jacent, à ce principe est de considérer qu'une main-d'œuvre bien formée et disponible en quantité est profitable à tous.

Dans cette optique, l'instauration d'une taxe de formation professionnelle est indispensable. D'autres mécanismes d'encouragement des entreprises devraient être pensés. La stimulation et la valorisation des entreprises ayant le plus contribué aux activités de formation et d'apprentissage est à instituer.

Cette philosophie novatrice serait porteuse de solution quant aux problèmes de chômage du jeune. La collaboration de toutes les parties prenantes pour une politique de formation et emploi soucieux des jeunes est une condition incontournable. La tenue prochaine des Assises de la formation professionnelle et technique organisées conjointement par le Ministère de l'Education et de l'emploi s'inscrit dans cette optique. Il s'agira de multiplier ce type de réflexion (ou de forum) afin de rapprocher les partenaires du privé et les institutions publiques chargées de la formation et de l'emploi.

L'encouragement des projets à forte intensité de travail dans le cadre des projets de développement d'infrastructures doit être une des priorités de la politique active pour l'emploi. La création d'emplois par l'ADETIP pourrait constituer une mesure palliative pour offrir provisoirement un certain nombre d'emplois temporaires, mais qui ne saurait perdurer. La condition d'existence de ces types est bien entendu la protection des droits fondamentaux des travailleurs.

5.6. L'implication du secteur associatif dans le développement des formations d'insertion professionnelle

Nombreuses sont les ONGs et associations qui interviennent dans des formations pré professionnelles à finalité d'insertion. Il s'agit de conforter leur capacité dans le développement de ces formations. Les états généraux de l'éducation reconnaissent eux-mêmes la validité de ce mode de formation et le hissent au rang d'un partenaire éducatif du développement social et culturel national. Indépendamment de la nécessité d'harmoniser les contenus de formation aux programmes et aux objectifs éducatifs de l'appareil public, la principale interrogation dans ce partenariat est celle de la compétence des enseignants et formateurs. Toutes les situations peuvent être rencontrées dans la réalité, depuis une qualité des prestations éducatives équivalentes, voire supérieure à celles du secteur public parce que assurées par de véritables professionnels, jusqu'à l'amateurisme patent malgré la bonne volonté des opérateurs, en raison d'un manque de formation pédagogique de base. Si dans l'éventail des formations proposées, les formations générales occupent une place importante, en dehors des formations commerciales de type secrétariat, ou ménagères (couture, broderie, cuisine), les formations technologiques ou pratiques sont rares. Elles constituent pourtant une dimension fondamentale des besoins éducatifs et de formation pour l'amorce d'un

développement économique. La démarche visée sera de former un certain nombre de compétences, d'améliorer la qualité des prestations et de faire émerger une dynamique d'activités collective au sein des ONGs et associations locales.

5.7. La promotion des nouvelles technologies d'information et communication (NTIC)

Le rôle des NTIC dans la mise en valeur et l'utilisation de la créativité et du potentiel de production des jeunes a été explicité dans le cadre d'initiatives telles que le Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI-2005/06) et l'Initiative « Société de l'information en Afrique » (AIS). Les nouvelles technologies peuvent favoriser la créativité, l'innovation, une meilleure éducation, l'esprit d'entreprise, l'accès à un emploi décent et le leadership chez les jeunes.

Il est évident qu'en matière de nouvelles technologies d'information et de communication, les pays n'ont pas tous une capacité égale de créer des possibilités d'emploi et de participer à l'innovation technologique. Il est intéressant de savoir toutefois que le Rapport du développement humain du PNUD a établi un « **indicateur du développement technologique (IDT)** » qui sert à montrer jusqu'à quel point un pays dans son ensemble participe à la création et à l'utilisation de la technologie. Cet indicateur est fondé sur quatre composantes : i) la capacité de créer de nouveaux produits ; ii) la capacité de créer de nouveaux processus au moyen de la recherche du développement ; iii) la capacité de faire connaître de nouvelles et d'anciennes technologies dans la production et la consommation (perçues comme deux capacités séparées) ; iv) la capacité d'acquérir de compétences pour l'apprentissage technologique et l'innovation.

Tableau 5.2 Quatre regroupements de pays africains en fonction de l'IDT

Catégorie	Brève définition	Pays d'Afrique
Leaders	Grandes réalisations dans la création, la diffusion et les compétences en matière de technologie – à l'avant-garde de l'innovation technologique autonome	
Leaders potentiels	Haut niveau de compétences humaines, mais capacité limitée d'innover. Classement peu élevé dans la diffusion des innovations récentes ou des anciennes inventions	
Utilisateurs dynamiques	Importantes industries de haute technologie et centres technologiques, mais la diffusion des anciennes inventions est lente et incomplète	Afrique du Sud, Egypte, Algérie, Tunisie
Pays marginalisés	Diffusion de la technologie et création de compétences limitées – la population n'a pas profité de la diffusion de l'ancienne technologie	Sénégal, Ghana, Kenya, Tanzanie, Soudan, Mozambique

Source : PNUD, *Rapport Mondial sur le Développement Humain*, 2001

Ce tableau présente les pays du continent africain qui ont obtenu un classement en vertu de l'indicateur. Aucun pays d'Afrique n'est classé dans la catégorie des « leaders », ni dans la catégorie des « leaders potentiels ». Seuls l'Afrique du Sud, l'Egypte, l'Algérie et la Tunisie apparaissent comme des « utilisateurs dynamiques » de la nouvelle technologie ». Un quatrième groupe de pays est défini comme « marginalisés » parce que leurs résultats par rapport à l'indicateur reflètent une faible diffusion technologique et de faibles niveaux d'acquisition des aptitudes. Il s'agit du Sénégal, le Ghana, le Kenya, la Tanzanie, le Soudan et le Mozambique et bien d'autres qui ne figurent pas au classement en raison de l'absence de données disponibles.

Autrement dit, les possibilités d'emploi créés par les TIC se situent à plusieurs niveaux dont celui qui visent les catégories à revenu moyen. Il s'agit d'options qui conviennent davantage aux jeunes possédant de façon générale des compétences de niveau secondaire avancé ou de niveau tertiaire. Parmi les exemples de ce genre de possibilités

d'emploi, on peut noter les centres d'appels et le traitement à distance dans les pays en voie de développement, qui offrent des services directement aux clients ou aux fournisseurs de services entre divers pays.

Il y a aussi le niveau qui vise les options à faible revenu comme par exemple l'utilisation des téléphones mobiles pour générer un revenu. D'autres possibilités à faible revenu peuvent être créées grâce à l'accès assuré par les micros et petites entreprises à un vaste éventail de services de TIC, comme la télécopie et Internet au moyen de télé-centres ou de cybercafés.

Le réseau pour l'emploi des jeunes des Nations Unies, en collaboration avec la Banque Mondiale et le Bureau International du Travail, a produit une série de recommandations en relation avec les emplois créés par les TIC. Ces recommandations qui invitent fortement les gouvernements à incorporer des objectifs d'emplois créés par les TIC pour les jeunes dans les politiques globales de l'emploi. Quatre domaines en particulier sont soulignés dans le cadre d'une mesure nationale :

- Employabilité : la nécessité que les gouvernements investissent dans l'éducation et la formation professionnelle pour les jeunes, et qu'ils améliorent l'impact de ces investissements ;
- Egalité d'accès à l'emploi : la nécessité que les gouvernements et les entreprises donnent aux jeunes femmes les mêmes possibilités qu'aux jeunes hommes ;
- Entrepreneurat : la nécessité que les gouvernements facilitent le démarrage et l'exploitation d'entreprises afin d'assurer un plus grand nombre d'emplois et de meilleurs emplois pour les jeunes femmes et les jeunes hommes ;
- Création d'emploi : la nécessité que les gouvernements placent la création d'emploi au centre de leur politique macroéconomique.

Sept moyens spécifiques sont proposés pour y parvenir : i) la nécessité de donner aux jeunes l'occasion de se familiariser avec les TIC ; ii) leur faire acquérir des compétences techniques ; iii) leur permettre de se tourner vers les industries pour trouver des possibilités d'emploi ou d'entrepreneuriat ; iv) les inciter à mieux tirer partie des TIC en y faisant un outil de développement ; v) combler le fossé entre les sexes en la matière ; vi) faciliter la diffusion des TIC en développant les infrastructures, en mettant en place les politiques commerciales et financières et les cadres juridiques appropriées ; vii) les gouvernements sont exhortés à avoir recours aux partenariats entre le secteur public et le secteur privé pour combler le fossé numérique.

Il est vrai que les capacités financières de Djibouti ne permettent pas d'assurer, dans des conditions satisfaisantes, la variété des cursus scolaires et professionnels nécessaires en matière des NTIC. Dans ces conditions, un renforcement de la coopération, en particulier avec le secteur privé et d'autres pays de la région, paraît souhaitable.

5.8. Vers un nouveau paradigme : l'alphabétisation au travail et dans la vie

L'éducation est un droit inaliénable de toute personne. Ce droit a été ratifié par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention relative aux droits de l'enfant. La déclaration du Forum mondial de l'éducation pour tous (Dalar-2000) et les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) à atteindre en 2015 comptent parmi les événements les plus importants du nouveau centenaire en ce qui concerne l'éducation.

Ce défi ambitieux soulève une question fondamentale. Comment ces objectifs influenceront-ils sur le monde assailli par une pauvreté persistante, par l'instabilité économique à l'échelle mondiale et nationale, par des crises imprévues et par l'évolution rapide de la société ?

L'évolution rapide d'Internet a fait naître un nouveau milieu de travail, le milieu de travail mondial qui requiert un nouveau type de travailleur, un travailleur qui peut apprendre continuellement et s'adapter aux nouvelles technologies. C'est le défi que doivent relever les systèmes d'enseignement technique et professionnel tant dans les pays développés que dans les pays en développement.

L'enseignement professionnel traditionnel dans les pays en développement n'a pas contribué à réduire le chômage chez les jeunes. Il se concentre sur la formation professionnelle qui prépare les gens à des emplois qui ne correspondent pas à la demande actuelle sur le marché. Les jeunes suivent donc une formation menant à un diplôme qui offre peu de perspectives d'emploi. Par ailleurs, le secteur informel prend de l'expansion dans les pays en développement. En Afrique, il compte pour 60% de la main-d'œuvre urbaine et 90% des nouveaux emplois.

La nouvelle vision pour l'éducation consiste en une approche holistique qui devrait permettre à toute personne d'améliorer sa façon d'apprendre, de travailler et de vivre. Le deuxième Congrès international sur l'enseignement technique et professionnel, parrainé par l'UNESCO, a réuni des représentants de 130 pays qui ont appuyé une approche axée sur l'apprenant, une approche qui doit favoriser l'apprentissage continu tout en le préparant à une vie personnelle et professionnelle productive.

Le nouveau paradigme qui s'aligne sur cette vision est par conséquent celui de l'alphabétisation universelle au travail et dans la vie. Ce nouveau paradigme doit également porter une attention spéciale à l'alphabétisation des femmes. Ce modèle d'alphabétisation se définit par la capacité d'acquérir, d'évaluer, d'appliquer, d'intégrer et de créer des connaissances d'une part, et par la capacité d'acquérir et d'appliquer des compétences professionnelles et personnelles dans le but d'apprendre, de travailler et de vivre de manière productive d'autre part. Sa mise en œuvre en tant que cadre universel pour l'éducation comporte plusieurs activités clés dont entre autres :

- Etablir des partenariats internationaux qui appuient l'alphabétisation au travail et dans la vie ;
- Collaborer avec le Système des Nations Unies, la Banque mondiale, les banques de développement et d'autres organismes du milieu de l'enseignement, de la formation, de l'emploi et du développement communautaire et économique ;
- Travailler en collaboration pour élaborer, planifier, mettre en œuvre, évaluer et institutionnaliser le modèle dans les différentes localités du pays ;
- Elaborer des programmes d'études et du matériel pédagogique adapté aux conditions locales et à la technologie accessible ;
- Collaborer avec une grande variété d'intervenants, y compris les employeurs, les entrepreneurs, les éducateurs, les apprenants, les parents et les dirigeants communautaires ;
- Travailler avec les organisations à caractère éducatif et les Ministères responsables de l'éducation et de la formation pour concevoir les programmes ;
- Faire participer les chercheurs et les innovateurs du milieu de l'éducation à l'étude du fondement théorique du modèle, de l'efficacité de ses divers éléments et de ses répercussions sur les systèmes d'éducation et de préparation à l'emploi.

Le constat établi lors des assises nationales de l'Alphabétisation et l'Education Non Formelle (AENF) en septembre 2006 a mis en relief les faiblesses des campagnes d'alphabétisation menées dans le pays depuis deux décennies et a proposé de nouvelles orientations et axes stratégiques. Par ailleurs, les Etats généraux de l'éducation se sont prononcés en faveur d'une éducation tout au long de la vie. Il est temps d'agir dans ce sens !

Les axes d'interventions prioritaires

- 1- En matière de renforcement de l'accès : i) réduction du taux de l'analphabétisme de 50% d'ici 2015 ; ii) rationalisation des moyens et des infrastructures existantes ; iii) création de centres d'alphabétisation urbains et ruraux à proximité des apprenants ; iv) sensibilisation et mobilisation de la société (ONG, associations et secteur privé) ; v) création de centres spécialisés pour les enfants et adultes ayant des besoins spéciaux ;
- 2- En ce qui concerne l'amélioration de la qualité : i) renforcer les moyens pédagogiques et didactiques (programmes adaptés aux différents publics, manuels et outils) ; ii) mettre en place un mécanisme de formation, d'encadrement, de suivi et d'évaluation ; iii) promouvoir la certification et la post-alphabétisation ; iv) faciliter des passerelles entre le formel et le non formel pour les enfants non scolarisés ; vii) assouplir les horaires de cours ; viii) mettre en place un partenariat multi-sectoriel avec les ONGs et les bailleurs de fonds... ix) diversifier les canaux d'enseignement et de communication (radio, télévision)...
- 3- S'agissant de la promotion de l'équité : i) réduire les disparités géographiques, économiques ainsi que celles inhérentes au concept genre ; ii) valoriser la formation destinée aux enfants et adultes ayant des besoins spéciaux ; etc.

Extrait du rapport général sur les Assises nationales de l'AENF / septembre 2006

5.9. La protection et la sauvegarde de l'environnement pour un développement durable

La Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et de le Développement (CNUED), tenue en 1992, avait qualifié les jeunes d'acteurs de premier plan dans la mise en œuvre du programme relatif à l'environnement et au développement. L'Agenda 21, le programme d'action pour un développement durable, qui a été adopté par la Conférence, a consacré son chapitre 25 au rôle que peuvent jouer les jeunes dans le développement durable. En outre, le plan de mise en œuvre de Johannesburg (PMJ) adopté lors du Sommet mondial pour le développement durable, tenu en 2002, a engagé les pays et les organisations à promouvoir et à appuyer la participation des jeunes aux programmes et activités touchant au développement durable.

L'Afrique fait face à un certain nombre de risques et de dangers liés à l'environnement qui affectent de façon disproportionnée les jeunes, non seulement parce qu'ils entraînent la détérioration des conditions physiques à la fois des habitants des zones rurales et urbaines, mais aussi parce que l'érosion, la pollution sous toutes ses formes, la diminution de la biodiversité, la surexploitation des ressources naturelles telles que l'eau et les forêts, la sécheresse et la désertification, entre autres, compromettent gravement le développement économique et la prospérité. Dans plusieurs pays du continent, l'accès à l'eau risque de devenir très bientôt source de conflit. De plus, le taux d'urbanisation en Afrique pose un problème environnemental pour la gestion des déchets, l'accès à l'eau et à des installations sanitaires.

L'Afrique doit par conséquent relever de nombreux défis concernant l'environnement, et la République de Djibouti n'échappe pas à la règle.

Déjà, en proie aux difficultés économiques, les jeunes devraient prendre en main la situation de l'environnement en devenant des participants à part entière dans la société, d'autant plus que cela peut engendrer des moyens de subsistance durables indirects mais néanmoins importants.

Par exemple, il existe un double avantage résultant du développement de technologies durables dans le domaine des énergies renouvelables. Elles permettent de réduire les émissions de gaz à effets de serre, tout en générant par ailleurs de l'emploi pour les jeunes vulnérables, comme l'illustre le projet communautaire des jeunes du Kibera au Kenya.

Encadré 5.6 Création d'emplois sous le soleil

Le projet communautaire des jeunes du Kibera au Kenya produit des panneaux solaires dans un petit atelier au milieu du Kibera, le plus grand établissement humain informel du Kenya. Utilisant les capacités et les équipements apportés par un volontaire britannique, les jeunes participant à ce projet sont associés à tous les stades de la production. Les panneaux solaires sont utilisés pour les radios, le rechargement des téléphones mobiles et des piles, autant de services très demandés dans une région où la fourniture d'électricité est irrégulière dans le meilleur des cas.

Plusieurs jeunes participant à ce projet n'avaient jamais travaillé et habitent souvent au sein de ménages où personnes n'a d'emploi. Ce projet leur offre l'opportunité de générer des revenus alors que parallèlement cette technologie simple permet d'améliorer la vie des personnes de façon durable.

Source : Cinquième forum pour le développement de l'Afrique ADF-V/2006

Djibouti, en collaboration avec les organisations de jeunes devrait lancer des programmes qui cherchent à promouvoir la participation des jeunes dans la lutte contre la désertification, la reforestation du Day, la lutte contre la pollution, la protection des aires marines, la gestion des déchets, le recyclage, l'exploitation des énergies solaires et éoliennes, la lutte contre l'insalubrité et d'autres pratiques environnementales. La participation des jeunes dans de tels programmes offrirait une formation et encouragerait la prise de conscience et l'action, tout en générant également des activités créatrices de revenus et des possibilités d'emplois.

Rappelons enfin que Djibouti a ratifié la quasi-totalité des Conventions, protocoles et autres accords environnementaux internationaux et régionaux et a élaboré un plan d'action national pour l'environnement (PANE) pour la période 2001-2010 dont l'un des objectifs majeurs consiste à intégrer la dimension environnementale dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales, en conciliant la lutte contre la pauvreté et la protection de l'environnement.

Ce chapitre a proposé des pistes en matière d'une politique active de la formation et de l'emploi permettant le développement humain. La coordination des actions politiques est le déterminant premier de cet objectif. Le principe de pragmatisme doit être sans cesse rappelé en vue d'éviter des solutions non réalisables.



CONCLUSION GENERALE

Les indicateurs de développement humain de Djibouti ont enregistré une amélioration notable en faisant passer Djibouti du groupe des pays à faible développement à celui des pays au développement humain moyen. Des efforts conséquents ont été faits pour renforcer les systèmes de la santé, de l'éducation et de la participation des femmes au processus de développement. Ces efforts doivent être poursuivis à travers la prise en compte de la problématique de la formation/emploi et la manière dont elle est appréhendée.

En effet, il est généralement admis que l'emploi est le moyen le plus efficace de sortir de la pauvreté. Cette assertion appelle un changement de fond dans l'approche des questions de la formation et de l'emploi en vue d'une meilleure adéquation à Djibouti. Pour cela, l'action gouvernementale doit être coordonnée à tous les niveaux afin de résoudre le problème de la pauvreté galopante, le chômage des jeunes, etc.

Les autorités publiques avec les partenaires au développement doivent réellement tout faire pour créer de nouvelles opportunités d'emplois. A Djibouti, il s'agit particulièrement de se pencher sur le cas des femmes et des jeunes, publics touchés par le fléau de sous-emploi et donc par la précarité. En ce qui concerne les femmes, la levée des obstacles à l'exercice des activités commerciales et autres doit retenir l'attention. Les obstacles en question sont relatifs à la mise en place de programmes de formation adaptés aux besoins spécifiques des femmes et des jeunes entrepreneurs compte tenu des catégories des métiers qui marchent.

Sur le plan strict de l'éducation et de la formation technique et professionnelle, **un changement des mentalités** devrait s'opérer très rapidement. Les métiers techniques méritent d'être réhabilités et valorisés à travers l'introduction très tôt dans le cursus scolaire des disciplines scientifiques et technologiques dont les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Sur l'aspect institutionnel, un effort de sensibilisation de la législation existante en matière de protection de la main d'œuvre djiboutienne est nécessaire. Les textes de loi existent et doivent être appliqués afin de garantir l'emploi des djiboutiens lorsque les compétences requises existent. Les services nationaux de l'emploi doivent être renforcés afin de faire face à leurs nouvelles missions.

Toute la problématique de l'adéquation formation/emploi doit être traitée à l'aune de la régionalisation qui impose de nouveaux défis et présente à la fois des menaces d'une toute autre nature. Les nouvelles opportunités proviendront de l'élargissement des marchés qui induisent des entreprises plus dynamiques, innovantes, capables de se mouvoir dans le nouvel espace COMESA. Le principe de libre circulation des marchandises et des hommes oblige la mise en place d'un cadre légal tant protecteur que stimulant. Il requiert aussi un système de formation public et privé à même de s'adapter et d'offrir une main d'œuvre de qualité. L'intégration d'un plan de formation constitue la condition nécessaire qui assurera la survie des entreprises aussi bien sur le marché national que régional. La construction du port de Doraleh et l'arrivée de nouvelles firmes doivent inciter les sociétés de la place à réfléchir sur les nouvelles perspectives d'investissements et des politiques d'insertion sociale, ce qui suppose un changement organisationnel rapide.

Les mécanismes efficaces de création d'emplois doivent être élaborés ensemble par les autorités publiques avec les acteurs privés et les partenaires au développement. A ce propos, les entreprises doivent être amenées à davantage s'impliquer par des politiques de mécénats de soutien à la création d'entreprise. Pour ce, une plate forme de concertation et d'échanges doit être mise sur pied pour réunir les acteurs du système de formation et ceux du monde professionnel.

En guise de recommandations, les suggestions suivantes peuvent être énoncées :

- Développer une culture scientifique et technologique à l'école par le renforcement de l'enseignement des matières scientifiques et techniques ;
- Renforcer l'enseignement de l'anglais et de l'arabe selon de nouvelles méthodes d'apprentissage beaucoup plus axées sur la communication ;
- Promouvoir, dans les écoles et collèges, de nouvelles initiatives telles que les projets d'action éducative (PAE) axés sur des « programmes école-travail » permettant aux jeunes de mieux connaître les options qui s'offrent à eux et d'avoir une meilleure idée de ce en quoi consiste le travail ou l'emploi, en collaboration avec les entreprises publiques et privées de la place ;
- Mettre en marche le bureau d'orientation scolaire du Ministère de l'éducation nationale afin d'aider les élèves et les étudiants dans leur orientation professionnelle ;
- Planifier les besoins de formation en ressources humaines qualifiées sur le court et moyen terme ; chaque département ministériel devrait projeter ses besoins sur les trois à cinq années à venir ; cela faciliterait la tâche du bureau de l'orientation scolaire ;
- Aider les entreprises djiboutiennes à prospérer afin d'assurer la formation et l'emploi des jeunes et le développement du pays ;
- Lancer des campagnes de sensibilisation sur la notion du travail et le rôle de la formation professionnelle ;
- Faire en sorte que les Centres de Développement Communautaire deviennent des lieux d'acquisition du savoir tel que stipulé dans la feuille de route du Gouvernement à l'endroit du Ministère de la jeunesse, des sports et des loisirs.
- Aider les ONGs et associations locales de la place, en collaboration avec les partenaires au développement, à entreprendre des activités de formation et d'insertion professionnelle des jeunes non scolarisés ou déscolarisés ;
- Participer au Réseau africain de technologies d'information et de communication pour le développement créé en 2005 (ICTDD) comme plate-forme panafricaine pour que les jeunes puissent contribuer au programme de la société de l'information en Afrique ;
- Participer à l'initiative du Secrétaire général de l'ONU intitulée « Réseau pour l'emploi des jeunes » qui a pour objectif d'aider les Etats membres à élaborer des programmes permettant d'améliorer l'emploi des jeunes dans le monde.
- Organiser dans les meilleurs délais le forum sur la formation/emploi dont les travaux ont commencé en juin 2007.

Encadré 6.1. Enseignement Technique et Professionnelle : « L'opportunité d'une réforme »

...Aujourd'hui, avec les transformations rapides du paysage économique djiboutien et les exigences d'une main d'œuvre qualifiée et de techniciens de hauts niveaux, la refondation des formations techniques et professionnelles devient un enjeu stratégique...

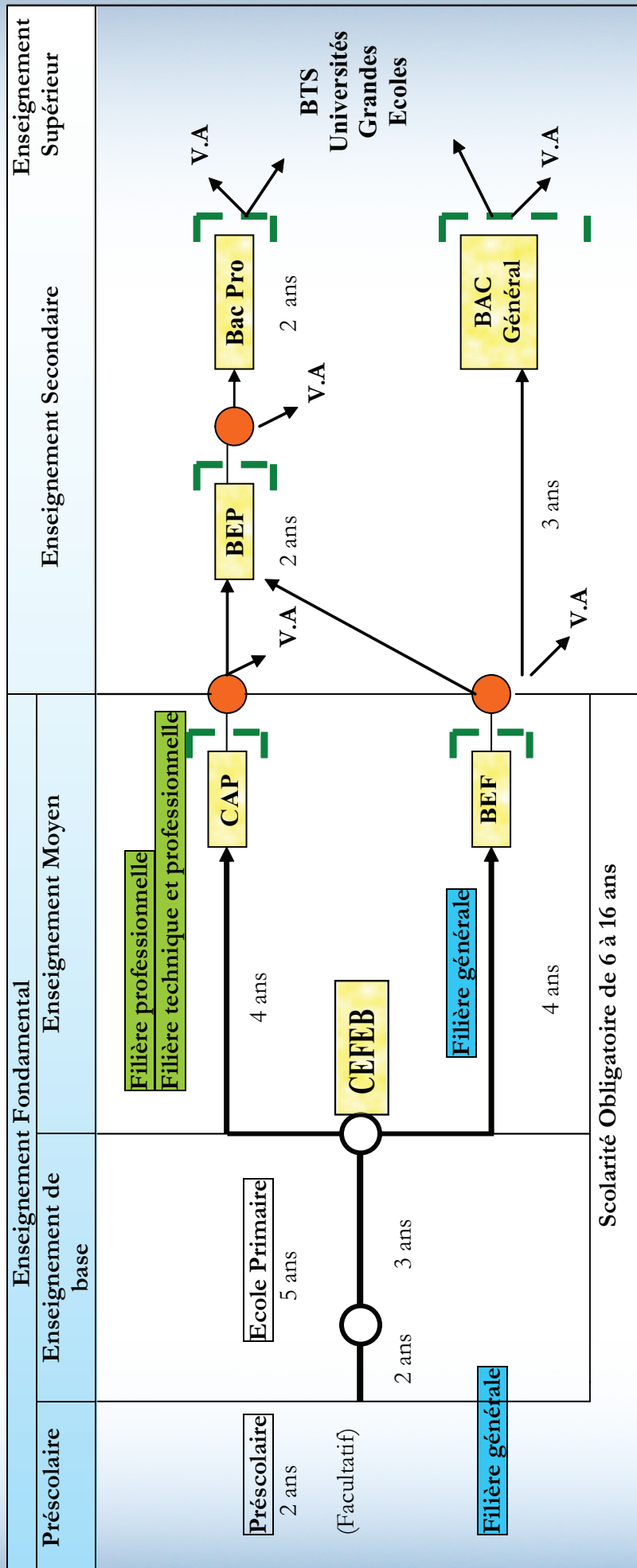
Les travaux d'analyse du paysage socio-économique local, de consultation des partenaires de l'enseignement technique et professionnel, de renforcement des compétences des acteurs ou des capacités d'accueil du sous secteur ont débuté en vue de l'organisation à la rentrée prochaine des états généraux de l'enseignement technique et professionnel.

C'est dans cette perspective qu'une première rencontre avec les responsables des secteurs d'activités économiques à fort potentiel d'emploi a eu lieu au Ministère de l'éducation nationale, le mardi 12 juin... La séance a favorisé des échanges francs et constructifs qui ont porté sur divers points pertinents. Les intervenants ont abordé les compétences et qualifications exigées par le marché de l'emploi, la veille économique et la flexibilité, le contenu et programme de formation, les normes de qualité et certification des diplômes et la reconnaissance des acquis en milieu professionnel... Tous se sont accordés sur l'opportunité d'une réforme profonde du système d'enseignement technique et professionnel, de la validité de la stratégie participative privilégiée pour définir un schéma directeur et un plan d'action de son développement.

Les partenaires présents ont convenu de mettre en place un comité de contact appelé à préparer les prochaines assises relatives à l'Enseignement Technique et Professionnel qui sont prévues en novembre 2007...

Source : Journal La Nation du 21 juin 2007





Légendes :

 = Test de compétence
 = Sélection = Orientation

V.A = Vie Active

 = Fin de formation

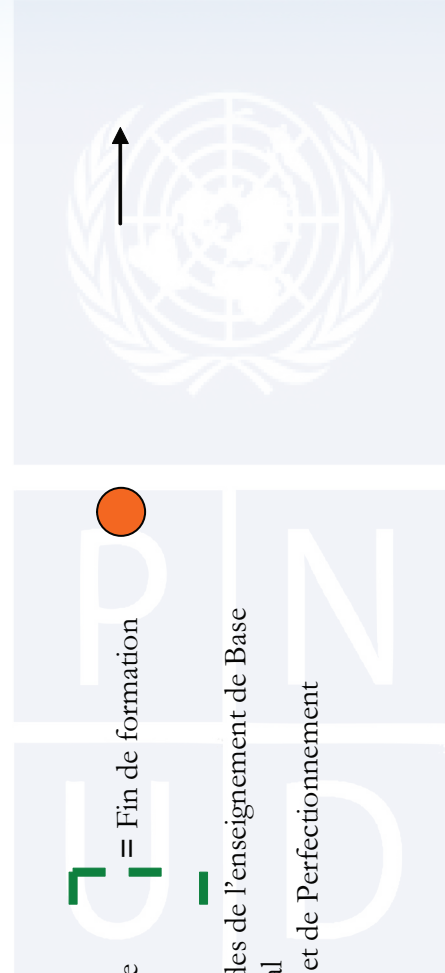
BAC

= Diplômes CEFEB = Certificat de Fin d'Etudes de l'enseignement de Base

BEF = Brevet de l'Enseignement Fondamental

CAP = Certificat d'Apprentissage et de Perfectionnement

BEP = Brevet d'Etudes Professionnel



Bibliographie

- Banque Mondiale, 2006, Analyse des dépenses publiques – Djibouti/Rapport de la Banque Mondiale-avril
- BCEOM/DAGIC/CIEP, 1995, Evaluation globale du système éducatif
- BIT, 2004, Marché du travail, emploi et pauvreté à Djibouti, septembre
- BIT, 2006, Mise en oeuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de vision
- Décret portant institution du Conseil National de la Formation et de l'Emploi (CNFE)-1991
- DISED, 2002, Enquête Djiboutienne Auprès des Ménages - EDAM IS /
- DISED, 2002, Enquête EDSF/PAPFAM/DISED
- DISED, 2006, Enquête EDIM-2006– Résultats préliminaires
- Divers documents sur le Sommet de l'emploi des jeunes -2002
- Document Stratégique de Réduction de la pauvreté (DSRP)
- Fahmi Ahmed Mohamed, 2005 L'impact du système éducatif djiboutien sur la croissance économique régionale – Thèse de doctorat de /Université Pierre Mendès France -Grenoble II
- Initiative Nationale de Développement Social, INDS, janvier 2007
- La Nation, 2006, Plusieurs numéros du journal
- Loi n°149/AN/02/4èmeL portant sur l'Orientation Economique et Sociale de la République de Djibouti pour la période 2001-2010
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2000, Schéma Directeur de l'Education 2001-2010
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2000, Plan d'action de l'éducation 2001-2005/septembre
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2005, La Réforme de l'Ecole - Bilan des réalisations 1999-2004
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, Plan d'Action de l'Education 2006-2008
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, Annuaire Statistique de l'Education - 2005/2006
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2000, Annuaire Statistique de l'Education - 2006/2007
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2002, Evaluation du niveau d'insertion professionnelle des jeunes/ LIC/
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2003, Les études au LIC / Filières de formation en sections industrielles et commerciales
- Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2006, Les filières de formation dans les CAP
- Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale (MESN), 2006 Étude sur la formation professionnelle /Direction EFIP/SIP
- Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale (MESN), 2006, Rapport d'activités du Service d'Insertion Professionnelle/Direction EFIP
- Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale (MESN), 2006, Étude de l'insertion professionnelle et de ses difficultés/Direction EFIP/SIP
- Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale (MESN), 2007, Lettre de la Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle n°1
- Ministère de la Promotion de la Femme et du Bien-être familial et des Affaires sociales, 2002, Stratégie nationale d'intégration de la femme dans le développement (SNIFD)
- Ministère de la Promotion de la Femme et du Bien-être familial et des Affaires sociales, 2006, Etat des lieux de la SNIFD – Ministère de la Promotion de la Femme – décembre 2006
- PNUD /SNU, 2006, Bilan Commun de Pays CCA – Djibouti

- PNUD, 1999, Creation of Sustainable Jobs, Benin, PNUD
- PNUD, 2000, Rapport National sur le Développement Humain, Djibouti
- PNUD, 2001, Health, Education & Employment, Tunisia
- PNUD, 2001, Education & Labour Market Challenges Of Human Development, Bahrain
- PNUD, 2002, Rapport Arabe sur le Développement humain
- PNUD, 2006, Rapport Mondiale sur le Développement Humain
- PNUD, 2007, Pour une politique active de l'emploi à Djibouti
- Présidence, 2005, Sur le chemin du développement : Bilan et perspectives du Président
- Primature, 2007, Plan d'action de l'INDS – en cours de finalisation
- Service national de l'emploi (MESN), 2006, Tableau des demandes d'emploi et de placements enregistrés
- Service national de l'emploi (MESN), 2006, Tableau des diplômés enregistrés en 2006
- SNU, 2005, Rapport sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement – Djibouti
- SNU, 2007, Plan Cadre d'Aide au Développement /2008-2012 - Djibouti
- UNESCO, 1988, Éducation, Formation et Emploi- Rapport de l'Unesco - Djibouti



P

N

U

D

Conception, réalisation artistique et impression par :
Global MultiService Co