



International
Labour
Organization



PEACE, PROSPERITY AND
REGIONAL INTEGRATION



Funded by the European Union

Free Movement
of Persons and
Transhumance
in the IGAD Region



DJIBOUTI

Rapport-pays

▶ Évaluation du marché du travail

*axée sur les
travailleurs migrants
de la région de l'IGAD*



Copyright © Organisation internationale du Travail 2021

Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Évaluation du marché du travail axée sur les travailleurs migrants de la région de l'IGAD :

Rapport-pays : Djibouti

ISBN : 9789220344972 (imprimé)

9789220344965 (PDF)

Egalement disponible en [anglais]: titre : Labour market assessment with focus on migrant workers from the IGAD region: Djibouti country report, ISBN [imprimé : 9789220344705 + PDF : 9789220344699].

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée avec l'appui financier de l'Union européenne. Son contenu engage la seule responsabilité de l'OIT et ne reflète pas nécessairement les positions de l'Union européenne.

Table des matières

Acronymes et abréviations	v
Avant-propos.....	vii
Résumé analytique.....	viii
1. Introduction	1
2. About the report.....	3
2.1. Objectif et structure du rapport	4
2.2. Concepts et définitions	5
2.3. Collecte de données primaires	6
2.3.1. Entretiens quantitatifs	6
2.3.2. Description de l'échantillon	6
2.3.2. Entretiens avec les informateurs principaux	9
2.3.4. Discussions en groupe cible	10
2.4. Collecte de données secondaires.....	10
2.4.1. Examen sur dossiers.....	10
2.4.2. Statistiques secondaires	10
2.5. Révision technique finale et consultation virtuelle	12
2.6. Limites et réflexions sur l'étude	12
3. Contexte socio-économique	15
3.1. Potentiel économique de Djibouti	16
3.2. Données démographiques et développement humain	17
3.3. Inégalités	17
3.4. Pauvreté	17
3.5. Migration.....	18
3.5.1. Émigration.....	18
3.5.2. Immigration	18
3.5.3. Réfugiés	19
3.5.4. Traite	19
3.5.5. Migration de transit	20
3.6. Le COVID-19 et les travailleurs migrants à Djibouti	20
3.6.1. Évaluation de la vulnérabilité du pays	20
3.6.2. Mesures spécifiques pour les travailleurs migrants.....	21

4. Caractéristiques de la main d'œuvre.....	23
4.1. Main d'œuvre	24
4.1.1. Emploi.....	24
4.1.2. Chômage, sous-utilisation de la main d'œuvre et maintien sur le marché du travail ...	25
4.1.3. Défis liés à l'emploi des jeunes	25
4.2. Travailleurs migrants en provenance de la région de l'IGAD.....	26
4.2.1. Caractéristiques principales de l'échantillon de travailleurs migrants	26
4.3. Niveau d'instruction et composition des compétences professionnelles.....	30
4.3.1. Niveau d'instruction et type de compétences professionnelles de la main d'œuvre à l'échelle nationale.....	31
4.3.2. Niveau d'instruction et type de compétences professionnelles de l'échantillon de travailleurs migrants	33
4.4. Conclusions.....	35
5. Création d'emploi et secteur privé.....	37
5.1. Initiatives et perspectives de croissance sectorielle	38
5.2. Le secteur privé et l'environnement commercial.....	41
5.3. Conclusions.....	43
6. Gouvernance améliorée pour l'emploi et promotion professionnelle.....	45
6.1. Politique et législation en matière d'emploi.....	46
6.2. Informations sur le marché du travail	49
6.3. Services de l'emploi	51
6.4. Travailleurs migrants.....	52
6.5. Conclusions.....	55
7. Conclusions et recommandations	57
Bibliography	63
Annexe I. Liste des principaux informateurs	64
Annexe II. Questionnaire des entretiens quantitatifs	66
Annexe III. Modèle d'entretien semi-directif pour les informateurs principaux ...	76
Annexe IV. Terminologie	77

Liste des graphiques

Graphique 1. Sélection des caractéristiques de l'échantillon de travailleurs migrants	27
Graphique 2. Situation dans la profession des travailleurs migrants, selon le statut migratoire et la durée du séjour (n=358).....	28
Graphique 3. Comparaison entre emploi informel et emploi formel en fonction du statut migratoire et de la durée du séjour (n=358)	29
Graphique 4. Comparaison entre l'emploi dans les entreprises informelles et l'emploi dans les entreprises formelles en fonction du statut migratoire et de la durée du séjour (n=358)	30
Graphique 5. Niveau d'instruction et situation d'activité (n=403)	31
Graphique 6. Niveau de compétence professionnelles de la population active selon le sexe (n=358).....	32
Graphique 7. Niveau d'instruction des travailleurs migrants en fonction de leur statut migratoire et de la durée du séjour (n=403).....	33
Graphique 8. Niveau de compétence professionnelle des travailleurs migrants en fonction de leur statut migratoire et de la durée du séjour (n=358).....	34
Perspectives des tendances de la migration de main-d'œuvre	76
Cadre juridique et dispositions structurelles.....	76
Perspectives de la gestion des migrations de main-d'œuvre	76
Perspectives des droits des travailleurs migrants	76

Liste des tableaux

Tableau 1. Plan détaillé du rapport et type de données utilisées	4
Tableau 2. Ventilation de l'échantillon de travailleurs migrants à Djibouti, par sexe, région et indicateurs sélectionnés	7
Tableau 3. Vue d'ensemble des entretiens avec les parties prenantes	9
Tableau 4. Plan détaillé du rapport et sources des données secondaires utilisées	11
Tableau 5. Ratification par Djibouti des Conventions de l'OIT	48

► Acronymes et abréviations

ANEFIP	Agence nationale de l'emploi de la formation de l'insertion professionnelle
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CITI	Classification internationale type par industrie
CNUCED	Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement
DISED	Direction de la statistique et des études démographiques
EDAM4-IS	Quatrième enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux
EDESIC	Enquête sur l'emploi, le secteur informel et la consommation des ménages
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FMI	Fonds monétaire international
HCR	Haut-commissariat pour les réfugiés des Nations Unies
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONDT	Office national de tourisme
ONG	Organisation non-gouvernementale
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SCAPE	Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi
SNDS	Stratégie nationale de développement de la statistique
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies

Remerciements

Ce rapport a été commandé par le Bureau international du travail (BIT) et le Secrétariat de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD). Il a été produit par MarketShare Associates, dans le cadre du projet financé par l'Union européenne sur « La libre circulation des personnes et la transhumance dans la région de l'IGAD : Améliorer les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre régulière».

Le rapport a été rédigé par Richard Horne et Ina Pietschmann de MarketShare Associates. Une équipe d'examen technique composée de deux experts nationaux de Djibouti, et dirigée par Nicolas Serrière (consultant international) a revu le rapport dans le cadre du processus de validation. Ben Fowler (MarketShare Associates) a assuré l'assurance qualité tandis que Ranu Nath (MarketShare Associates) a contribué à la finalisation du rapport. Les auteurs reconnaissent la contribution de Forcier Consulting, pour la collecte des données primaires.

L'OIT souhaite remercier le gouvernement de Djibouti, les partenaires sociaux ainsi que le Secrétariat de l'IGAD pour leur généreux partage de connaissances et d'informations. Le rapport a bénéficié de l'aide d'experts d'autres organisations concernées qui ont été interrogées à Djibouti et qui ont également participé à l'atelier de validation par le pays.

Au niveau de l'OIT, un certain nombre de spécialistes et de membres du personnel du projet ont contribué de manière significative à l'examen, la validation et la finalisation du rapport. L'équipe du FMPT, en particulier Coumba Diop et Ephrem Getnet, a fourni des conseils techniques, des commentaires sur les projets et une supervision, tandis que Mintwab Yemane a coordonné l'édition, la relecture et la conception de la version finale. D'autres membres de l'équipe du projet, notamment les coordinateurs nationaux du projet au Soudan (Gamal Yagoob Abdalla), en Ouganda (Robert Mawanda) et au Kenya (Wycliffe Ouma), ont apporté une contribution précieuse, en particulier lors de l'atelier de validation. De même, les auteurs reconnaissent le soutien d'Amare Negash de l'OIT qui a coordonné la logistique de l'étude avec Meghan Bolden (MarketShare Associates). John Maloy a assuré la révision professionnelle du rapport.

L'OIT et l'auteur reconnaissent la contribution des spécialistes OIT suivants, issus des principaux départements et bureaux de pays (STATISTIQUES, MIGRANT et DWCT du Caire) : Yacouba Diallo, Jean-Marie Hakizimana, Naren Prasad, Aurelia Segatti, Luca Fedi.

Cette publication est financée par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne, dans le cadre du projet OIT-IGAD « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD : Améliorer les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre régulière».

► Avant-propos

L'OIT, en étroite collaboration avec le Secrétariat de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), a produit ce rapport « **Évaluation du marché du travail axée sur les travailleurs migrants de la région de l'IGAD ; Rapport-pays : Djibouti** » dans le cadre du projet intitulé « la libre circulation des personnes et la transhumance dans la région de l'IGAD : Améliorer les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre régulière » financé par l'Union européenne. Le rapport fait partie de la composante de génération de connaissances du projet, et fournit une base de données probante pour améliorer la migration de la main d'œuvre et la gouvernance de la mobilité dans la région de l'IGAD.

Ce rapport de pays pour Djibouti met en lumière la dynamique globale de l'économie, du travail, de l'emploi et de la migration dans le pays. Le rapport diffère des évaluations typiques du marché du travail, car il se concentre sur la participation des travailleurs migrants des États membres de l'IGAD au marché du travail djiboutien. Il s'appuie sur les données secondaires disponibles et les informations primaires recueillies dans le cadre de l'étude, notamment par le biais d'entretiens quantitatifs, de discussions en groupe cible et d'entretiens avec des informateurs principaux parmi les travailleurs migrants, les représentants du gouvernement, les organisations patronales, les organisations syndicales, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales et d'autres parties prenantes concernées.

Le rapport examine les caractéristiques de la main-d'œuvre, la demande actuelle et future en compétences et les modèles de création d'emplois, tout en identifiant les secteurs qui présentent un fort potentiel de création d'emplois pour les ressortissants djiboutiens et les migrants dans un marché du travail régional intégré. Il se penche également sur l'efficacité et la fonctionnalité du marché du travail en examinant les dispositions et processus institutionnels, notamment les politiques, la législation, les systèmes d'information sur le marché du travail et les services de l'emploi, entre autres. Il identifie ensuite les principaux défis et opportunités liés à l'amélioration de la gouvernance du marché du travail et de la migration de main-d'œuvre et au soutien de l'emploi et de la promotion de l'emploi pour les ressortissants djiboutiens et les migrants dans la région de l'IGAD. Pour conclure, le rapport propose un certain nombre de recommandations stratégiques principales pour améliorer l'accès au marché du travail djiboutien pour les travailleurs migrants issus des autres pays membres de l'IGAD tout en optimisant la gouvernance de la migration de main d'œuvre dans la région. Nous vous conseillons de consulter, en plus de ce rapport national sur Djibouti, le rapport régional comprenant une analyse du marché du travail de l'IGAD et de sa nature inclusive pour les travailleurs migrants issus des États membres.

Nous pensons que cette série d'évaluations du marché du travail axées sur les travailleurs migrants contribuera à la mise en œuvre de la feuille de route du protocole de l'IGAD sur la libre circulation des personnes. La compréhension des défis auxquels les travailleurs migrants sont confrontés et la mise en œuvre des recommandations proposées dans ces rapports ouvriront également la voie à de meilleures possibilités de mobilité régulière de la main-d'œuvre et d'intégration régionale.



H.E. Dr. Workneh Gebeyehu
Secrétaire exécutif, Autorité
intergouvernementale pour le
développement IGAD



Alexio Musindo
Directeur Bureau de pays de
l'OIT pour l'Éthiopie, Djibouti,
la Somalie, le Soudan du Sud, le
Soudan et Représentant spécial
pour l'UA et la CEA

► Résumé analytique

L'OIT met en œuvre le projet financé par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne intitulé « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) : Améliorer les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre régulière ». L'objectif général du projet est d'améliorer les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre régulière et de travail décent au sein des États membres de l'IGAD grâce à l'élaboration de modèles d'intervention. À long terme, le projet devrait étendre les possibilités de travail décent aux migrants actuels et potentiels dans la région, ainsi que contribuer à l'intégration régionale ; renforcer les liens entre la croissance économique, le changement climatique et la création d'emplois ; et améliorer l'intégration sociale et économique des migrants. ¹

Ce rapport est une analyse du marché du travail de la République de Djibouti axé sur les travailleurs migrants des États membres de l'IGAD. Ce rapport fait partie d'une série d'études menées dans les États membres de l'IGAD (Djibouti, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Ouganda) afin de comprendre la dynamique globale de l'économie, du travail, de l'emploi et des migrations dans ces pays. L'étude se concentre sur les zones sujettes à la migration, notamment les lieux d'origine, de transit et de destination. Cette analyse s'inscrit dans le cadre d'un volet de renforcement des connaissances du projet de l'OIT, qui vise à approfondir la compréhension des dynamiques de la migration et du marché du travail dans la région.

L'analyse présentée dans ce rapport porte sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, les modèles de création d'emplois, ainsi que les défis et les possibilités d'améliorer la gouvernance du marché du travail pour soutenir l'emploi et la promotion de l'emploi. Elle prend en compte les informations sur le marché du travail, les services de l'emploi et les travailleurs migrants, ainsi que l'efficacité du marché du travail dans un contexte socio-économique plus large. Des données primaires ont été recueillies pour éclairer l'analyse, à savoir 403 entretiens quantitatifs avec des travailleurs migrants des États membres de l'IGAD, 40 entretiens avec des informateurs clés (fonctionnaires, organisations patronales, organisations syndicales, organisations internationales, organisations non gouvernementales et autres parties prenantes) et huit discussions de groupe cible avec des communautés djiboutiennes et des travailleurs migrants. La collecte de données a eu lieu entre mars et mai 2019 à Djibouti-ville, Ali Sabieh, Dikhil et Tadjourah. Le rapport conclut par des recommandations en matière de stratégie, de politique et d'intervention, à l'égard de chacun des partenaires sociaux.

► Vue d'ensemble des tendances migratoires et du marché du travail

Djibouti s'impose comme un pôle régional de transport et de logistique, et son emplacement géographique en fait un important centre de migration. Djibouti occupe une position hautement stratégique entre la mer Rouge et le golfe d'Aden : une porte d'accès au canal de Suez. Une grande partie de son potentiel économique réside dans sa position stratégique en tant que centre de commerce et de logistique. Les stratégies nationales de développement, notamment la Vision 2035, ont été conçues pour développer ce secteur. En raison de sa situation, Djibouti est également un important pays de transit et de destination pour les migrants, en particulier pour les ressortissants de la région de l'IGAD se dirigeant vers les États du Golfe.

La plupart des migrations transitent par Djibouti ou s'y terminent, le nombre total de migrants dépassant celui de la population active djiboutienne. Par rapport à l'immigration, l'émigration des Djiboutiens est relativement minime. Certains accords bilatéraux de travail sont en place, mais ils n'ont entraîné que peu d'émigrations. Il y a près de 16 000 Djiboutiens à l'étranger, selon les estimations des Nations Unies (ONU), tandis que Djibouti comptait 116 000 migrants en 2017 (UNDESA 2017b). Les informateurs clés estiment qu'environ 100 000 à 150 000 migrants transitent par Djibouti chaque année, tandis que 200 000 autres migrants y résident en attente. Cela suggère qu'il y a plus de migrants à Djibouti que les 112 000 Djiboutiens estimés être dans la population active (DISED 2018).

¹ Pour de plus amples informations, consulter la page d'accueil du projet : https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_631153/lang--en/index.htm.

La migration mixte est courante, notamment les migrants qui changent de plan et les réfugiés qui entrent sur le marché du travail. Les migrants en transit doivent souvent travailler entre six mois et un an afin de financer la suite de leur voyage. En outre, il est fréquent que les migrants qui prévoient de rester à long terme partent après avoir échoué à trouver du travail. Les informateurs principaux ont rapporté qu'il est courant que les jeunes réfugiés quittent les camps pour essayer de trouver du travail à Djibouti, se rassemblant souvent dans des zones en dehors de la ville où ils sont vulnérables à l'exploitation et au trafic. La grande majorité des migrants sont originaires de Somalie. Les estimations de l'ONU suggèrent qu'environ 82 % du volume de migrants est originaire de Somalie, et environ 10 % d'Éthiopie (UNDESA 2017b).

La faible participation à la population active et le taux de chômage élevé suggèrent un manque d'opportunités productives. La population active (15 ans et plus) est estimée à environ 112 000 personnes en 2017. Djibouti a un taux de participation à la population active de 32,3 %.² Le taux de participation des hommes à la population active est considérablement plus élevé que celui des femmes, soit 47 % et 18,3 %, respectivement. Le taux de chômage global est estimé à 26,3 % en 2017 (36,4 % pour les femmes contre 22,1 % pour les hommes).³ En outre, 42 000 personnes sont disponibles et désireuses de travailler, mais ne recherchent pas activement un emploi (et ne sont donc pas classées comme chômeurs selon les définitions internationales). Cela équivaut à plus de la moitié de la population active occupée et à 37 % de la population active.

► Sélection des caractéristiques des travailleurs migrants à partir des données primaires

Le niveau d'instruction des travailleurs migrants interrogés est encore plus faible que celui de la population active djiboutienne. Environ 76 % de la population active djiboutienne a un niveau d'éducation primaire ou inférieur, comparé à environ 90 % des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette étude. Seuls 2,2 % des travailleurs migrants ont un niveau d'études supérieures ; ce chiffre est de 15 % pour l'ensemble de la population active.

Les travailleurs migrants à court terme sont plus susceptibles d'occuper des emplois plus qualifiés. Seuls 27 % des travailleurs migrants à court terme occupent des emplois peu qualifiés, 54 % des emplois moyennement qualifiés et 15 % des emplois plus qualifiés. Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs migrants plus qualifiés sont favorisés par les mécanismes de gouvernance de la migration de main-d'œuvre (voir chapitre 6.4.), mais aussi par le fait que le Code du travail de 2006 vise à ne fournir des permis de travail que jusqu'à ce qu'un Djiboutien possédant les mêmes compétences soit en mesure de remplacer le migrant. Par conséquent, on peut s'attendre à ce que les travailleurs migrants occupant des postes hautement qualifiés ne soient pas en mesure de conserver ces postes sur le long terme. Toutefois, il est important de noter que les résultats en matière d'emploi des travailleurs migrants à court terme de l'échantillon s'appuient sur seulement 27 observations.

En termes de situation dans la profession, il y a peu de différence entre les travailleurs migrants en fonction de leur statut migratoire. Environ 71 % des travailleurs migrants ayant un emploi sont salariés. Pour les travailleurs migrants à long terme, il y a peu de différence à noter entre leur statut d'emploi et leur statut de migrant régulier ou irrégulier. L'absence de différences entre les migrants en situation régulière ou irrégulière suggère que l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail n'est guère affectée par le fait qu'un migrant dispose ou non de l'autorisation appropriée

2 Les définitions utilisées dans ce rapport sont conformes, dans la mesure du possible, aux recommandations de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) et diffèrent donc des estimations officielles de Djibouti. Ces chiffres ne doivent pas être considérés comme des substituts aux données officielles, mais l'analyse dans ce rapport repose sur des définitions différentes.

3 D'après les données officielles, le taux de chômage serait de 47%. L'analyse des micro données de la Quatrième enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux (EDM4-IS), 2017, suggère que cela peut être dû à l'utilisation d'une définition du chômeur qui n'inclut pas le critère de recherche active d'emploi, comme l'indiquent les recommandations de la CIST. Les données officielles considèrent donc que les chômeurs sont ceux qui sont disponibles pour travailler et désireux de travailler, mais pas nécessairement en train de chercher activement un emploi, alors que les recommandations de la CIST exigent les trois critères.

pour entrer dans le pays. Cela a des répercussions sur l'impact de la migration, sur les politiques de migration et d'emploi, ainsi que sur l'application de ces politiques aux travailleurs migrants.

La grande majorité (95 %) des travailleurs migrants interrogés avaient un emploi informel, ce qui signifie qu'ils n'avaient pas accès aux droits tels que la sécurité sociale ou à des formes de congés payés. Toutefois, les travailleurs indépendants peuvent bénéficier d'une couverture maladie contre un paiement qui correspond à 7 pour cent de leurs revenus. Une proportion légèrement inférieure (57 %) travaillait pour des entreprises informelles. Cela signifie qu'une grande partie des personnes occupant un emploi informel travaillaient pour des entreprises formelles (c'est-à-dire des entreprises enregistrées, conformes aux réglementations fiscales et autres). Selon les entretiens avec les informateurs clés, les employeurs peuvent chercher à réduire le risque de conflits du travail et à payer des salaires plus bas en employant des personnes, y compris des travailleurs migrants, de manière informelle. Cependant, cette confusion entre formalité et informalité, rendue évidente par le fait que des unités formelles emploient des travailleurs (migrants ou non) de manière informelle, est un phénomène courant dans tous les pays où l'informalité est répandue, y compris les sept pays de l'IGAD couverts par cette série de rapports.

► Création d'emploi et secteur privé

La croissance du secteur privé est au cœur de la Stratégie du gouvernement pour la croissance et la création d'emplois dans le cadre de Vision 2035 et de la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE). Cette stratégie prévoit de développer les petites et moyennes entreprises dans les secteurs clés en promouvant une culture de l'entrepreneuriat et en fournissant des mécanismes de soutien - par exemple, par le biais de la Chambre de commerce - pour augmenter l'emploi dans le secteur privé (Gouvernement de Djibouti 2015a). Les écarts entre les résultats en matière d'éducation et les demandes de compétences doivent être réduits, et l'innovation doit être encouragée par le biais de centres d'excellence nationaux (Gouvernement de Djibouti 2014a). Ces plans ne reconnaissent pas ou n'intègrent pas les travailleurs migrants ; cependant, l'expansion des secteurs clés est susceptible d'entraîner la création d'emplois pour et par les travailleurs migrants, en particulier la création d'emplois indirects, comme par le biais de liens de production élargis et de dépenses dans l'économie.

Le gouvernement a fait des progrès ces dernières années, avec des réformes qui ont contribué à améliorer l'environnement des affaires. Les réformes se traduisent par des changements dans l'indice de la facilité de faire des affaires de la Banque mondiale, où Djibouti se classe 112ème sur 190 économies pour 2019/2020, ce qui représente une amélioration par rapport à 2017 où Djibouti était classée 154ème (Banque mondiale 2019e). Un certain nombre de contraintes liées à l'environnement des affaires citées dans les documents de politique et d'autres recherches font écho à celles des indicateurs de la facilité de faire des affaires de la Banque mondiale, notamment l'accès à l'électricité, la corruption, l'accès au financement et la stabilité macroéconomique. Une réduction de la dépendance à l'égard du secteur public favoriserait la croissance du secteur privé. L'investissement étranger est encouragé, les investisseurs étrangers étant censés suivre bon nombre des mêmes règles et réglementations que les investisseurs djiboutiens, y compris les règles relatives à l'embauche de travailleurs migrants.

► Recommandations concernant l'emploi décent et productif et la promotion professionnelle à Djibouti

Le gouvernement de Djibouti reconnaît la nécessité de créer de l'emploi et de protéger ses travailleurs. Si la politique nationale de l'emploi et la SCAPE comportent des domaines d'intervention pertinents à ces fins, l'omission flagrante concerne les travailleurs migrants et leur rôle sur le marché du travail. Avec des estimations de la migration totale égales ou supérieures au nombre total de Djiboutiens employés, une attention doit être accordée au rôle des travailleurs migrants sur le marché du travail djiboutien. La gouvernance du marché du travail, en particulier, est conçue pour répondre uniquement aux besoins des ressortissants djiboutiens et des travailleurs migrants réguliers, malgré

la prévalence des travailleurs migrants irréguliers. Il existe une série de mécanismes différents de gouvernance du marché du travail qui peuvent être ajustés pour faciliter la fonctionnalité du marché du travail et aboutir à la création d'emplois et à l'emploi tant pour les Djiboutiens que pour les travailleurs migrants. Trois recommandations stratégiques sont présentées ci-dessous :

Recommandation stratégique n° 1 : Adapter la politique nationale de l'emploi et la stratégie de création d'emplois pour mieux intégrer les travailleurs migrants à Djibouti, en particulier dans le secteur informel.

Le gouvernement met l'accent sur la réduction du chômage des Djiboutiens en limitant l'accès des travailleurs migrants au marché du travail formel. Une telle mesure générale entrave immédiatement les possibilités de création d'emplois (pour les Djiboutiens et les travailleurs migrants) à partir d'entreprises informelles gérées par des travailleurs migrants. Par conséquent, il est nécessaire de reconnaître les travailleurs migrants dans ces stratégies et d'explorer des pistes pour permettre une meilleure fonctionnalité du marché du travail. Les actions recommandées sont les suivantes :

- **POLITIQUE:** Réviser la politique nationale de l'emploi et la stratégie de création d'emplois dans un cadre tripartite-plus, et en l'alignant sur une politique de migration des travailleurs.
- **POLITIQUE :** Reconnaître le rôle du secteur informel comme source de création d'emplois et réduire les obstacles à la formalisation.
- **INTERVENTION :** Accroître la concurrence et les emplois dans le secteur privé en assouplissant les restrictions sur les permis de travail des travailleurs migrants pour ceux qui cherchent à créer une entreprise.
- **INTERVENTION :** Augmenter le soutien aux interventions de croissance sectorielle dans les secteurs riches en emplois.

Recommandation stratégique n° 2: Soutenir la collecte de données sur les travailleurs migrants dans un cadre plus large de statistiques du travail.

Bien qu'il existe des plans pour améliorer le système statistique national dans le cadre de la Stratégie nationale pour le développement des statistiques et que certains signes indiquent qu'une enquête spécifique pourrait être élaborée pour recueillir des informations sur les travailleurs migrants, des améliorations peuvent être apportées aux cadres actuels de collecte de données pour recueillir des informations sur les travailleurs migrants. L'estimation de 200 000 migrants à Djibouti doivent être capturés dans des données représentatives. Cela implique un recensement de la population à jour sur lequel fonder le cadre d'échantillonnage. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour permettre l'obtention d'informations détaillées sur les travailleurs migrants afin d'élaborer des politiques fondées sur des preuves. Les actions recommandées sont les suivantes :

- **POLITIQUE :** Accorder la priorité à la mise en place d'un recensement de la population à jour permettant de saisir l'éventail des migrants à Djibouti.
- **POLITIQUE :** Harmoniser les modules de travail des enquêtes sur les ménages avec les recommandations de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST).
- **POLITIQUE :** Établir la conception d'un cadre de statistiques du travail pour saisir les informations clés sur les travailleurs migrants.
- **INTERVENTION :** Soutenir le partage systématique des informations sur les travailleurs migrants.

Recommandation stratégique n° 3 : Ajuster et repenser les mécanismes de gouvernance du marché du travail pour mieux intégrer les travailleurs migrants.

Les travailleurs migrants ne semblent pas être bien intégrés dans le marché du travail, tant du point de vue de la fonctionnalité du marché du travail - compte tenu notamment du potentiel de création d'emplois des travailleurs migrants créant des entreprises - que de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les Djiboutiens. Bien que la discrimination ne semble pas explicite, il y a clairement un avantage à recruter des travailleurs migrants de manière informelle. Cela reflète probablement les obstacles administratifs liés à l'embauche formelle de travailleurs migrants. Comme le ministère du Travail en charge de la réforme administrative s'est engagé à réduire l'emploi illégal et informel (comme indiqué dans son plan de relance et de résilience), y compris parmi les travailleurs migrants, il est nécessaire de mettre en œuvre une politique d'emploi inclusive bénéficiant explicitement aux travailleurs migrants. Les actions recommandées sont les suivantes :

- ▶ **POLITIQUE** : Intégrer l'intégration et la protection des travailleurs migrants dans le programme de développement national.

- ▶ **POLITIQUE** : Ratifier et respecter la Convention n° 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée) (1949), et les dispositions complémentaires de la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (1975). Il s'agira d'élaborer une politique appropriée en matière de migration de main-d'œuvre.

- ▶ **INTERVENTION** : Fournir des ressources suffisantes pour les inspections du travail sur les lieux de travail des travailleurs migrants et assurer la coopération avec les inspections.

Chapitre 1

▶ Introduction

La région de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) est caractérisée par une série de mouvements migratoires motivés par des facteurs politiques, économiques et environnementaux, et englobant différentes catégories de migrants, notamment les migrants économiques, les réfugiés et les personnes déplacées de force. À ce jour, l'IGAD et ses États membres ont déjà pris de nombreuses mesures pour régir et traiter la question de la migration dans la région, notamment l'adoption du Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD et du Plan d'action sur la migration, ainsi que des mesures prometteuses prises en vue de l'adoption du Protocole de l'IGAD sur la libre circulation des personnes. Le Cadre régional de politique migratoire et le Plan d'action sur la migration ont tous deux identifié la facilitation de la mobilité de la main-d'œuvre, de la transhumance et de la libre circulation des personnes comme une priorité stratégique. En outre, en 2013, le Sommet des chefs d'État et de gouvernement de l'IGAD a adopté un plan d'intégration minimal qui servira de feuille de route pour l'intégration régionale, dont la libre circulation des personnes est un pilier essentiel. À cette fin, les États membres de l'IGAD ont approuvé en février 2020 un protocole de libre circulation et de transhumance, et des mesures sont en cours pour accélérer l'adoption d'une feuille de route pour la mise en œuvre du protocole.

Afin de soutenir l'aspiration de l'IGAD et de ses États membres à un régime de libre circulation, l'OIT met en œuvre le projet financé par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne intitulé « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD : Améliorer les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre régulière ». L'objectif général du projet est d'améliorer les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre régulière et de travail décent au sein des États membres de l'IGAD par l'élaboration de modèles d'intervention, dans le contexte plus large de la libre circulation des personnes et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région. À long terme, le projet devrait

étendre les possibilités de travail décent aux migrants actuels et potentiels dans la région, ainsi que contribuer à l'intégration régionale ; renforcer les liens entre la croissance économique, le changement climatique et la création d'emplois ; et améliorer l'intégration sociale et économique des migrants. Le présent rapport constitue la composante développement de connaissances du projet qui vise à approfondir la compréhension des dynamiques migratoires et du marché du travail dans la région, notamment les contraintes et opportunités en ce qui concerne la création d'emplois et les causes des pénuries de compétences. À cette fin, des analyses du marché du travail ont été menées dans les États membres de l'IGAD afin de comprendre la dynamique globale de l'économie, de la main d'œuvre, de l'emploi et de la migration dans ces pays, en se concentrant sur les régions sujettes à la migration, en particulier les régions d'origine, de transit et de destination.

À cet égard, l'OIT a chargé MarketShare Associates de réaliser ces analyses du marché du travail dans les États membres de l'IGAD : Djibouti, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Ouganda. Ces analyses sont consignées dans des rapports nationaux et un rapport de synthèse régional. Chaque rapport consiste en une analyse des caractéristiques de la main-d'œuvre, des modèles de création d'emplois, ainsi que des défis et des opportunités d'une meilleure gouvernance du marché du travail pour soutenir l'emploi et la promotion de l'emploi. Il examine l'information sur le marché du travail, les services de l'emploi et les travailleurs migrants, ainsi que l'efficacité du marché du travail dans un contexte socio-économique plus large. De plus, chacun de ces domaines est axé sur sa pertinence pour l'emploi et la promotion des emplois. Enfin, les rapports fournissent des recommandations sur chacune de ces composantes, aux niveaux de la stratégie, de la politique et de l'intervention, propres à chacun des partenaires sociaux. Des données primaires et secondaires sont utilisées dans cette analyse.

Chapitre 2

▶ **About
the report**

Ce chapitre est structuré comme suit : le chapitre 2.1. présente l'objectif de l'étude et la structure du rapport ; le chapitre 2.2. donne un aperçu des définitions et des concepts utilisés dans l'étude ; le chapitre 2.3. donne un aperçu de l'approche des données primaires ;

le chapitre 2.4. donne un aperçu de l'approche des données secondaires ; le chapitre 2.5. aborde la consultation des parties prenantes concernant la finalisation du rapport ; et le chapitre 2.6. présente les limites de l'étude.

► 2.1. Objectif et structure du rapport

Cette évaluation du marché du travail (ci-après dénommée « le rapport ») vise à approfondir la compréhension des structures et des dynamiques de la migration et du marché du travail dans la région de l'IGAD. Dans ce contexte, le rapport fournit une analyse du marché du travail de Djibouti, en accordant une attention particulière à la migration de la main-d'œuvre et aux opportunités d'emploi productif pour les migrants et les nationaux.

Par conséquent, le rapport fournit une analyse des caractéristiques de la main-d'œuvre, une vue d'ensemble de la création d'emplois et du développement du secteur privé, ainsi que des domaines d'amélioration de la gouvernance

pour l'emploi et la création d'emplois. Il s'appuie sur les données secondaires disponibles et sur les nouvelles données et informations primaires recueillies dans le cadre de l'étude. Ces données et informations primaires consistent en des informations quantitatives recueillies par le biais d'un questionnaire et des données qualitatives issues d'entretiens et de discussions de groupe avec les principales parties prenantes, et visent à combler les lacunes en matière d'information et à valider les résultats des données secondaires. Le plan détaillé du rapport et les principales sources d'information sont présentées dans le tableau 1 :

► **Tableau 1.** Plan détaillé du rapport et type de données utilisées

Chapitre du rapport	Type de donnée
3. Contexte socio-économique	
3.1. Contexte socio-économique	Données secondaires
4. Caractéristiques de la main d'œuvre	
4.1. Main d'œuvre	Données secondaires
4.2. Travailleurs migrants	Données secondaires et primaires
4.3. Composition des compétences	Données secondaires et primaires
5. Création d'emploi et secteur privé	
5.1. Croissance sectorielle	Données secondaires
5.2. Développement du secteur privé	Données secondaires
6. Gouvernance améliorée pour l'emploi et promotion professionnelle	
6.1. Politique et législation en matière d'emploi	Données secondaires et primaires
6.2. Informations sur le marché du travail	Données secondaires et primaires
6.3. Services de l'emploi	Données secondaires et primaires
6.4. Travailleurs migrants	Données secondaires et primaires

Le rapport conclut par des recommandations et les prochaines étapes aux niveaux de la stratégie, de la politique et de l'intervention,

adressées à chacun des partenaires sociaux, c'est-à-dire le gouvernement, les groupes d'employeurs et les groupes de travailleurs.

► 2.2. Concepts et définitions

L'annexe IV fournit un glossaire des définitions et des concepts utilisés dans l'étude. Comme détaillé dans ce chapitre, les définitions du marché du travail sont conformes à la résolution de la 19ème Conférence internationale des statisticiens du travail

(CIST) sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (OIT 2013, et voir l'encadré 1 ci-dessous). Pour plus de clarté, la définition des travailleurs migrants telle qu'utilisée dans cette étude est présentée ci-dessous.

► Encadré 1. L'importance du respect des définitions et des directives de la CIST

La CIST est l'organisme mondial de normalisation dans le domaine des statistiques du travail qui se réunit tous les cinq ans. La CIST établit des directives pour les concepts et les définitions qui permettent une mesure et une utilisation cohérentes des termes pour tous les partenaires sociaux, y compris les ministères du Travail et les bureaux nationaux de statistiques, les groupes d'employeurs et les groupes de travailleurs. Dans le cadre de cette étude, des sources secondaires de statistiques du marché du travail et des données et informations primaires ont été collectées et compilées. Il est important de souligner que ces statistiques et informations sont conformes aux normes de la CIST pour permettre une élaboration efficace des politiques à Djibouti et la comparabilité des résultats entre les États membres de l'IGAD.

Source : OIT 2018b.

« Travailleur migrant » ou « travailleur migrant international » désigne toutes personnes en âge de travailler (dans ce cas, on utilise l'âge de 15 ans et plus) présentes dans le pays de mesure, qui appartenaient pendant la période de référence spécifiée à l'une des deux catégories suivantes :

- i. Résidents habituels. Les migrants internationaux qui faisaient partie de la population active du pays de leur résidence habituelle, soit en emploi, soit au chômage ; ou
- ii. Résidents non habituels (ou « travailleurs étrangers non-résidents ») : Personnes

qui, au cours d'une période de référence déterminée, n'étaient pas des résidents habituels du pays mais étaient présentes sur le territoire et avaient un lien de travail avec le pays, c'est-à-dire qu'elles occupaient un emploi fournissant de la main-d'œuvre à des unités productrices résidentes de ce pays ou cherchaient un emploi dans ce pays.

Au vu du travail de collecte de données primaires pour cette étude, la définition est conforme aux directives de la 20ème CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre (ILO 2018b).

► 2.3. Collecte de données primaires

Selon les termes de référence de cette mission, la collecte de données primaires était prescrite à 400 entretiens quantitatifs, 40 entretiens avec des informateurs clés et huit discussions en groupe cible, par pays. La collecte de données s'est concentrée sur les lieux où les migrants sont susceptibles de se rendre. Ces quotas ont été fixés, et un processus d'échantillonnage et un plan de travail sur le terrain ont été élaborés afin de maximiser la valeur des données recueillies, tant pour les objectifs de cette étude que pour la communauté de recherche au sens large. Les sous-sections suivantes fournissent des informations sur la collecte de données pour chaque composante. La collecte des données primaires a eu lieu entre mars et mai 2019.

► 2.3.1. Entretiens quantitatifs

Les entretiens ont été menés en face à face à l'aide d'un questionnaire standardisé (fourni à l'annexe II). Le questionnaire a été conçu pour saisir les informations nécessaires afin de pouvoir calculer des variables conformes aux concepts et définitions des statistiques du travail adoptés par la CIST (voir chapitre 2.2.). Il convient de noter que la structure des questions est similaire à celle d'un questionnaire d'enquête sur les forces de travail afin de permettre la comparabilité ; toutefois, la collecte de données primaires était fondamentalement différente en ce sens qu'elle a été réalisée sous la forme d'une évaluation individuelle et non d'une enquête sur les ménages, et qu'elle était axée uniquement sur un sous-ensemble de variables, avec des questions supplémentaires pour saisir des informations sur les travailleurs migrants. Le questionnaire comportait quatre modules permettant de recueillir des informations dans les domaines suivants :

- **Module 1:** Caractéristiques socio-économiques des travailleurs migrants
- **Module 2:** Situation d'activité des travailleurs migrants
- **Module 3:** Caractéristiques des travailleurs migrants employés
- **Module 4:** Nature de la migration de travail

Les sites de Djibouti-ville, Ali Sabieh, Dikhil et Tadjourah ont été proposés pour la collecte de données quantitatives au cours de la phase initiale de l'étude et ont été convenus avec l'OIT. Chaque lieu a été choisi parce qu'il était un important lieu de destination des travailleurs migrants.

► 2.3.2. Description de l'échantillon

Le questionnaire a permis d'identifier 403 travailleurs migrants des États membres de l'IGAD, leur statut migratoire et la durée de leur séjour, en distinguant ceux qui étaient dans le pays depuis plus de six mois (travailleurs migrants à long terme) et ceux qui étaient dans le pays depuis moins de six mois (travailleurs migrants à court terme). Les travailleurs migrants à long terme ont été répartis entre ceux qui possédaient des documents officiels (statut de migrant régulier) et ceux qui n'en possédaient pas (statut de migrant irrégulier). Le statut migratoire n'a pas été saisi pour les personnes présentes dans le pays depuis moins de six mois. Les données sont présentées uniquement par statut migratoire (droit d'être dans le pays), et non par statut de travailleur migrant (droit d'être dans le pays et de travailler dans le pays).

L'échantillon visait à recueillir des informations sur les travailleurs migrants à partir d'une série de caractéristiques démographiques de base (voir le chapitre 2.6. pour le processus d'échantillonnage et ses limites). Il y avait 257 hommes (64 % des répondants) et 146 femmes (36 %) ; l'âge médian était de 30 ans, ce qui en fait l'un des échantillons les plus âgés des sept pays étudiés ; et environ 55 % étaient célibataires (tableau 2). La plupart des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de l'étude étaient originaires d'Éthiopie (62 %), suivie de la Somalie (36 %). Ceux du Kenya et de l'Érythrée ne représentaient qu'une petite partie de l'échantillon.

Avec 289 répondants (72 % de l'échantillon) en situation irrégulière et seulement 27 répondants (7 % de l'échantillon) ayant le statut de travailleur migrant à court terme, cet échantillon compte le plus petit nombre de

travailleurs migrants en situation régulière des sept pays étudiés dans cette série de rapports. Pourtant, dans l'ensemble, les travailleurs migrants à long terme représentent 93 % de l'échantillon, ce qui indique que les migrants rencontrent de graves difficultés pour régulariser leur situation à Djibouti.

En termes de niveau d'éducation, cet échantillon présente l'un des niveaux les plus bas de tous les échantillons étudiés : 343 travailleurs migrants avaient un niveau d'éducation primaire ou moins, laissant seulement 24 avec un niveau d'éducation secondaire (6 pour cent) et 9 avec un niveau d'enseignement supérieur (2 pour cent), avec des parts comparables pour les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le statut de la population active, 358 répondants (89 %) ont été classés comme employés, seulement 3 comme chômeurs et 42 (10 %) comme hors de la population active. Le fait que 42 personnes aient été classées comme étant en dehors de la population active peut sembler surprenant étant donné que la méthodologie ciblait spécifiquement les travailleurs migrants. Cela peut s'expliquer par le fait qu'une définition stricte du chômage a été utilisée pour classer les répondants. Selon cette définition, trois critères doivent être remplis pour définir une situation de chômage : ne pas avoir d'emploi, rechercher activement un emploi et être immédiatement disponible pour commencer un emploi si une opportunité se présente. Sur des marchés du travail largement informels, ces critères ne peuvent pas toujours être pleinement respectés, et l'application de la définition stricte aboutit à classer plus de personnes comme étant hors de la population active que si une définition plus souple était appliquée.

L'emploi salarié était le principal statut de l'emploi (255 répondants, soit 71 %), 14 répondants étant classés comme employeurs, 80 comme travailleurs à leur compte et 2 comme travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Ajoutées ensemble, ces trois dernières catégories totalisent 96 répondants (27 %) et dépeignent une situation de vulnérabilité parmi les travailleurs migrants de l'échantillon, ce qui, comme indiqué ci-dessous, est confirmé par le faible niveau de qualification professionnelle de l'échantillon et l'incidence très élevée de l'informalité.

Le niveau de qualification professionnelle de l'échantillon était en effet faible, 159 répondants (44 % de l'ensemble des personnes employées) exerçant des activités peu qualifiées et 177 (49 %) des activités moyennement qualifiées, telles que des professions dans les services et la vente, l'agriculture qualifiée, l'artisanat et les activités connexes. Seules 16 personnes interrogées exerçaient des activités hautement qualifiées (comme les cadres, les professions libérales, les techniciens et les associés).

L'incidence de l'informel souligne davantage la probabilité de vulnérabilité des travailleurs migrants de cet échantillon : 341 (95 % de l'ensemble des personnes employées) étaient employés de manière informelle, et 205 (57 %) travaillaient pour une unité informelle. L'analyse simultanée de ces deux mesures indique le mélange de formalité et d'informalité dans le monde du travail, car elle montre que les personnes étaient susceptibles d'être employées de manière informelle dans des unités formelles.

Le tableau 2 ci-dessous présente une brève ventilation de l'échantillon en fonction de divers indicateurs.

► **Tableau 2.** Ventilation de l'échantillon de travailleurs migrants à Djibouti, par sexe, région et indicateurs sélectionnés

Région ou indicateur	Homme	Femme	Total
Région	257	146	403
Ali Sabieh	31	12	43
Dikhil	25	5	30
Ville de Djibouti	180	120	300
Tadjourah	21	9	30

Âge	257	146	403
15–24	43	36	79
25+	214	110	324
Statut migratoire	257	146	403
Moins de 6 mois	18	9	27
En situation irrégulière (plus de 6 mois)	182	107	289
En situation régulière (plus de 6 mois)	57	30	87
Niveau d'instruction	257	146	403
Inférieur au niveau primaire	94	63	157
Primaire	128	60	188
Secondaire	18	6	24
Enseignement supérieur	6	3	9
Non déclaré	11	14	25
Situation d'activité	257	146	403
Actif	227	131	358
Au chômage	2	1	3
Inactif	28	14	42
Situation dans la profession	227	131	358
Salarié	170	85	255
Employeur	9	5	14
Travailleur pour compte propre	44	36	80
Travailleur familial	–	2	2
Aucune réponse / non répertorié	4	3	7
Niveau de compétences professionnelles	227	131	358
Faible	83	76	159
Moyen	128	49	177
Élevé	12	4	16
Non classé ailleurs	4	2	6
Secteur informel	n.a.	n.a.	n.a.
Travailleur du secteur informel	217	124	341
Travaillant pour une unité informelle	121	84	205

– = nil; n.a. = non applicable.

Source : collecte de données primaires quantitatives

2.3.2. Entretiens avec les informateurs principaux

Au total, 40 entretiens avec des informateurs principaux ont été réalisés pour Djibouti (25 entretiens à Djibouti-ville, 5 entretiens à Dikhil, 5 entretiens à Tadjourah et 5 entretiens à Ali Sabieh).

Les entretiens ont été menés en face à face dans un format semi-directif (voir annexe III). Toutefois, les enquêteurs étaient encouragés à aller au-delà des guides semi-directifs en fonction du type de partie prenante et du déroulement de l'entretien. Un guide d'entretien semi-directif de base était axé sur l'identification des principaux moteurs de la migration de main-d'œuvre dans le contexte économique plus large, notamment les disparités économiques et les déficits de travail décent et productif ; les règles formelles et informelles autour de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre ; et le rôle des services de l'emploi pour faciliter la migration de main-d'œuvre. Chaque entretien a duré au maximum une heure. Le sujet était parfois perçu comme sensible, et les informateurs principaux étaient parfois réticents à élaborer

ou à fournir des réponses détaillées aux questions.

Les entretiens ont été menés avec un large éventail d'acteurs clés du marché du travail aux niveaux local, régional et national. Des consultations avec des responsables gouvernementaux dans chaque localité ont également permis d'identifier les personnes susceptibles de fournir des informations. Les personnes interrogées comprenaient des responsables gouvernementaux, des économistes et des spécialistes du développement rural et de la migration, des employeurs de divers secteurs, des membres de la communauté économiquement actifs ou faisant partie de la main-d'œuvre potentielle, ainsi que des organisations de la société civile et des organisations non gouvernementales (ONG) travaillant dans ce domaine. Peu de travailleurs et de groupes de travailleurs étaient disponibles ou désireux de s'exprimer, et les perspectives à cet égard ont été principalement obtenues lors des discussions de groupe. Le tableau 3 ci-dessous présente un aperçu des types de parties prenantes interrogées et la liste complète des personnes interrogées est présentée à l'annexe I.

► **Tableau 3.** Vue d'ensemble des entretiens avec les parties prenantes

Type de partie prenante	Nombre d'entretiens	Exemples de parties prenantes interrogées
Partenaires sociaux		
Gouvernement	21	Ministère du Travail chargé de la réforme administrative ; Agence nationale de l'emploi de la formation de l'insertion professionnelle (ANEFIP) ; Ministère de l'Intérieur ; Bureau national régional
Employeurs et organisations patronales	4	Importateurs et exportateurs
Salariés et syndicats	1	Président de l'association pour la pêche
Autres		
ONG et société civile	3	Agence allemande pour la coopération internationale (GIZ) ; Haut-commissariat pour les réfugiés des Nations Unies (HCR) ; Organisation internationale pour les migrations (OIM)

Type de partie prenante	Nombre d'entretiens	Exemples de parties prenantes interrogées
Universités	8	Professeurs d'économie ; professeur en logistique et en transport
Autres	3	Chefs communautaires

2.3.4. Discussions en groupe cible

Des discussions en groupe cible ont été menées à Djibouti-ville (deux discussions de groupe), Dikhil (deux discussions de groupe), Tadjourah (deux discussions de groupe) et Ali Sabieh (deux discussions de groupe).

Les discussions ont été menées en groupes de huit à dix personnes, avec un facilitateur qui a utilisé un guide semi-directif pour orienter

les conversations autour de domaines spécifiques. Les discussions ont été menées avec des communautés d'accueil et des travailleurs migrants, dans des groupes séparés d'hommes et de femmes afin d'éviter que les normes socioculturelles ne nuisent aux discussions ouvertes. Les discussions visaient à recueillir les points de vue sur la migration de la main-d'œuvre, y compris l'impact perçu sur l'économie et la communauté locale. Chaque discussion a duré en moyenne une heure.

2.4. Collecte de données secondaires

2.4.1. Examen sur dossiers

Une étude approfondie des informations secondaires a été menée pour comprendre la situation et les tendances relatives aux marchés du travail et à la migration de la main-d'œuvre à Djibouti. L'analyse du marché du travail a pris en considération les informations publiées dans les principaux documents de planification ainsi que les analyses et recherches récentes sur le marché du travail. Elle a également examiné la législation et les politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre ainsi que les mécanismes institutionnels liés aux services de l'emploi. Une liste complète des ressources examinées dans le cadre de cette étude est fournie dans la bibliographie.

2.4.2. Statistiques secondaires

Un large éventail de statistiques secondaires disponibles a été compilé à partir de sources statistiques clés afin de soutenir l'identification des questions socio-économiques, de la dynamique du marché du travail et des couloirs de migration de la main-d'œuvre qui offrent un potentiel de croissance de l'emploi décent et productif. Les principales sources de statistiques secondaires utilisées sont énumérées dans le tableau 4 ci-dessous (veuillez noter que cela ne comprend pas les données primaires ou les rapports qui n'étaient pas axés sur les statistiques).

► **Tableau 4.** Plan détaillé du rapport et sources des données secondaires utilisées

Chapitre du rapport et type de données	Source(s) principale(s) des statistiques secondaires
3. Contexte socio-économique	
Produit intérieur brut (PIB)	Base de données du Fonds monétaire international (FMI) - Perspectives de l'économie mondiale – avril 2019.
Population	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UNDESA), Division de la population – <i>World Population Prospects : The 2017 Revision</i> .
Urbanisation	Division de la population, UNDESA– <i>World Urbanization Prospects : The 2018 Revision</i> .
Développement humain	Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) – Indices et indicateurs du développement humain : mise à jour statistique 2018.
Population de migrants	Division de la population, UNDESA – <i>Trends in International Migrant Stock : The 2017 Revision</i>
Population de réfugiés	Base de données statistiques du HCR - Population Statistics Database
Envois de fonds	Base de données de la Banque mondiale – <i>Migration and Remittances database</i>
4. Offre sur le marché du travail	
Main d'œuvre	Quatrième enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux (EDAM4-IS) ; Estimations modélisées par l'OIT
Création d'emploi	Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises de 2013
Composition des compétences	EDAM4-IS
5. Création d'emploi et secteur privé	
Croissance économique et tendances	Base de données du (FMI) - Perspectives de l'économie mondiale, avril 2019; Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) – Base de données de la CNUCED - <i>UNCTADstat</i> .

Les estimations modélisées de l'OIT ont été utilisées avec parcimonie pour les comparaisons régionales et nationales. Les estimations modélisées utilisent une combinaison de données provenant d'enquêtes sur les ménages disponibles appliquées à d'autres ensembles de données plus larges, notamment les projections de la population mondiale des Nations Unies (ONU). Néanmoins, les données des

estimations modélisées de l'OIT ne sont pas toujours comparables aux données des enquêtes sur la main-d'œuvre sous-jacentes, en raison notamment de divergences dans les définitions. Par conséquent, ces estimations modélisées ne sont pas présentées de manière comparable et des notes de bas de page ont été appliquées au besoin pour attirer l'attention sur ce point.

► 2.5. Révision technique finale et consultation virtuelle

Dans sa phase de finalisation, le rapport a fait l'objet d'un exercice de révision technique et a été présenté à un large groupe de parties prenantes lors d'un atelier virtuel. La révision technique a porté sur le fait que, en raison de circonstances exceptionnelles, telles que la pandémie de COVID-19, la date de publication du rapport a été retardée, ce qui a eu pour effet que certaines des données et informations informant les sections socio-économiques et politiques du rapport ont dû être mises à jour. Ce retard a toutefois permis à l'équipe de révision technique (composée de deux experts nationaux et d'un expert

international) d'inclure des informations de dernière minute sur les réponses des pays à la pandémie (voir chapitre 3.5.).

Le rapport a ensuite été enrichi des commentaires recueillis lors d'un atelier de consultation finale, qui a rassemblé un large groupe de parties prenantes. Conformément aux restrictions adoptées à la suite de la pandémie de COVID-19, l'atelier s'est tenu virtuellement. Il était organisé autour de quatre sessions parallèles, donnant aux participants la possibilité d'intervenir dans des discussions structurées autour des thèmes du rapport.

► 2.6. Limites et réflexions sur l'étude

Les chapitres précédents ont énuméré les limites en fonction de chaque composante méthodologique de l'étude ; cependant, il est nécessaire de clarifier ce qu'est et ce que n'est pas cette évaluation du marché du travail djiboutien.

Tout d'abord, il convient de noter qu'en raison de l'accent mis sur les travailleurs migrants, il ne s'agit pas d'une évaluation standard du marché du travail. Cette évaluation du marché du travail met l'accent sur le rôle des travailleurs migrants dans le marché du travail et le contexte socio-économique plus large, et examine comment les travailleurs migrants peuvent contribuer à un emploi amélioré, décent et productif à Djibouti.

Deuxièmement, la pénurie de données et d'informations sur les travailleurs migrants à Djibouti est abordée par le biais de nouvelles données primaires et d'informations collectées sur les travailleurs migrants, fournissant un aperçu inédit et unique des caractéristiques, des moteurs et des motivations de la migration de travail à Djibouti.

Troisièmement, il était initialement prévu que les entretiens quantitatifs soient menés auprès de travailleurs migrants et de travailleurs nationaux afin de permettre une

comparaison entre les deux groupes. Cela aurait été réalisé en utilisant un processus d'échantillonnage aléatoire. Cependant, l'échantillon requis de 400 entretiens a été jugé insuffisant pour avoir un sens statistique dans l'analyse des différences entre les deux groupes, en particulier lorsqu'on désagrège davantage les données. Il convient également de souligner qu'un échantillon représentatif n'était pas réalisable avec 400 personnes interrogées. Par conséquent, l'échantillon n'a ciblé que les travailleurs migrants en utilisant un échantillonnage intentionnel. Les recenseurs ayant un contexte local ont été en mesure d'identifier les individus qui étaient engagés dans une certaine forme de travail ou qui recherchaient activement un emploi et étaient disponibles pour travailler, puis de mener des entretiens. Le sur-échantillonnage (un total de 413 entretiens a finalement été réalisé) a permis de tenir compte de l'éventualité que certaines des personnes interrogées ne soient finalement pas classées comme travailleurs migrants selon les directives de la CIST. Les personnes qui ont été classées comme n'appartenant pas à la population active sont toujours incluses dans l'ensemble de données pour l'analyse de la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Enfin, la gouvernance de la migration de main-d'œuvre est très pertinente pour cette analyse, mais une étude parallèle a également été commandée, intitulée « Djibouti : An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance » (ILO 2020a). Dans cette optique, cette analyse du marché du travail de Djibouti cherche à compléter plutôt qu'à reproduire cet autre rapport. Les deux rapports doivent être considérés comme s'accompagnant l'un et l'autre. Il convient également de noter que dans cette analyse du marché du travail

djiboutien, les travailleurs migrants sont considérés sous l'angle du marché du travail et non sous celui de la migration. L'évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre de l'OIT (2020a) mentionnée ci-dessus examine également la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre dans le contexte d'une politique migratoire plus large et devrait être consultée pour des informations plus complètes sur cet aspect.

Chapitre 3

▶ Contexte socio-économique

Djibouti est situé entre l'Érythrée, l'Éthiopie et la Somalie. Ce pays se trouve en face du Yémen, de l'autre côté du détroit de Bab al Mandab. Il s'agit d'une position hautement stratégique entre la mer Rouge et le golfe d'Aden, une porte d'accès au canal de Suez

- l'un des axes maritimes les plus importants au monde. En raison de sa position stratégique, le pays accueille un certain nombre de bases militaires, notamment celles des États-Unis, du Japon et de la Chine, qui contribuent toutes de manière significative au PIB du pays.

► 3.1. Potentiel économique de Djibouti

Djibouti est la plus petite économie parmi les États membres de l'IGAD mais possède le PIB par habitant le plus élevé. Le PIB de Djibouti a été estimé à 2,2 milliards de dollars américains en 2018. Toutefois, avec une population de moins d'un million d'habitants, il équivaut à un PIB par habitant de 2 100 USD par personne, soit plus que le Kenya - le deuxième pays le plus élevé - avec 1 900 USD par personne (FMI 2019a). Cela reflète des degrés d'inégalité de revenus dans le pays et démontre un manque de croissance inclusive qui ne parvient pas à bénéficier équitablement à la population (Kireyev 2017). Djibouti est classé dans la catégorie des économies à revenu intermédiaire inférieur, qui sont celles dont le revenu national brut par habitant se situe entre 1 026 et 3 995 dollars (Banque mondiale 2019a).

Une grande partie du potentiel économique de Djibouti réside dans son emplacement stratégique en tant que centre de commerce et de logistique. Le PIB a augmenté de 6,3 % par an entre 2013 et 2019, et devrait croître de 6 % par an jusqu'en 2024 (FMI 2019a). Les stratégies nationales de développement, plus particulièrement la Vision 2035, ont été façonnées autour de l'expansion de cette composante, et la durabilité de la croissance économique de Djibouti repose en grande partie sur sa capacité à étendre et à tirer parti de cet avantage comparatif.

Djibouti envisage de diversifier son économie. Le pays s'est lancé dans une stratégie ambitieuse de développement des énergies renouvelables en investissant massivement dans des projets d'exploration géothermique.

Récemment, la Banque mondiale a approuvé un prêt pour un grand projet éolien qui sera mis en œuvre dans la région du Goubet, près du lac Assal. D'autre part, un certain nombre de projets solaires à petite échelle sont également en cours dans plusieurs endroits du pays. Selon sa vision énergétique de 2020, Djibouti entend produire suffisamment d'énergie pour l'usage domestique et surtout pour son futur secteur de l'industrie légère. Si les explorations géothermiques sont concluantes, Djibouti pourrait vendre de l'électricité à ses pays voisins, car la capacité géothermique du pays est abondante.

Malgré cela, les investissements dans les infrastructures ont contribué à l'augmentation de la dette budgétaire, la dette publique totale et garantie par l'État équivalant à 71 % du PIB en 2018 (FMI 2019a). La viabilité de la dette reste l'un des principaux défis pour l'avenir de Djibouti, selon une évaluation récente du FMI (2019b). Pendant ce temps, la croissance économique n'a pas été suffisamment inclusive pour se traduire par des gains équivalents en matière de réduction de la pauvreté et d'amélioration des moyens de subsistance. Environ 20 % de la population vit sous le seuil de pauvreté, et une pénurie chronique d'emplois a entraîné un taux de chômage officiel d'environ 47 % (DISED 2018). Le pays manque de ressources naturelles, notamment de terres arables, et son modèle actuel de croissance à forte intensité de capital (investissements lourds dans les infrastructures et la construction) est de mauvais augure pour les personnes dont le niveau d'éducation est inférieur au niveau de base.

▶ 3.2. Données démographiques et développement humain

La population actuelle est estimée à 986 000 habitants en 2019, et devrait atteindre 1,3 million d'habitants d'ici 2050 (UNDESA 2017a). La population du pays est relativement jeune, avec environ la moitié de la population âgée de moins de 25 ans en 2015. La croissance démographique, combinée à l'incidence de la pauvreté rurale, contribue à la migration vers les zones urbaines, dans un contexte où Djibouti est déjà fortement urbanisé. On estimait qu'environ 77 % de la population résidait en zone urbaine en 2015, et ce chiffre devrait atteindre 85 % d'ici 2050 (UNDESA 2018).

D'un point de vue macroéconomique, l'accumulation de capital humain améliore la productivité du travail, facilite les innovations technologiques, augmente le rendement du capital et rend la croissance plus durable - ce qui, à son tour, soutient la réduction de la pauvreté. L'indice de développement humain du PNUD (comme indicateur du développement du capital humain) suggère que Djibouti se situe dans la catégorie des pays à faible développement humain, positionné à 171 sur 189 pays et territoires (PNUD 2018).

▶ 3.3. Inégalités

Les inégalités, mesurées par l'indice de Gini, ont augmenté depuis 2002, mais se sont réduites ces dernières années (Banque mondiale 2019b). Selon une étude du FMI sur le niveau d'inclusion de la croissance djiboutienne, la croissance a davantage profité aux plus riches qu'aux plus pauvres dans les années 2000, contribuant à une augmentation des inégalités (Kireyev 2017). L'indice de Gini

pour Djibouti était estimé à environ 0,400 en 2000, et s'est détérioré à 0,451 en 2012 (où 1 correspond à une inégalité parfaite et 0 à une égalité parfaite), mais a ensuite diminué à 0,416 selon les données de 2017 (Banque mondiale 2019b). Les améliorations plus récentes coïncident avec un effort plus concerté en faveur de l'inclusion dans le cadre de la Vision 2035.

▶ 3.4. Pauvreté

La pauvreté a reculé ces dernières années mais reste nettement élevée. Selon les dernières données disponibles, près de 21 % de la population vivait sous le seuil de pauvreté national en 2017 (DISED 2018). Le taux de pauvreté était plus faible à Djibouti-ville (13,6 %) que dans le reste du pays (45 %). Comme ces chiffres représentent un nouveau taux de pauvreté appliqué aux données de 2017, ils ne sont pas comparables aux taux de pauvreté calculés les années précédentes ; cependant, le seuil de pauvreté international de la Banque mondiale présente une méthodologie cohérente et comparable dans

le temps. Selon la Banque mondiale, le taux de pauvreté à 1,90 dollar par jour (en termes de parité de pouvoir d'achat, dollars américains constants de 2011) a été estimé à 17,3 % pour 2017, contre 22,7 % en 2013 et 20,6 % en 2002 (Banque mondiale 2019c). Au niveau de 3,20 dollars par jour, qui est considéré comme le seuil du taux de pauvreté des revenus moyens inférieurs, le taux de pauvreté a été estimé à 40,2 % (contre 44,6 % en 2013 et 47,8 % en 2002). Pour les deux niveaux, la Banque mondiale prévoit une baisse substantielle, à 13,5 % et 32 % respectivement, d'ici 2021 (Banque mondiale 2019d).

La pauvreté est considérablement plus élevée dans les zones rurales que dans les zones urbaines (62,6 % contre 14,8 % au niveau national de pauvreté en 2017) (DISED 2018). Cela reflète en grande partie le peu de terres arables à Djibouti, estimées à environ 2 000 hectares en 2016 (Banque mondiale 2019b) - soit moins de 10 % de la superficie totale des terres. Ces terres ont tendance à être occupées par des pasteurs et des agropasteurs (qui représentent jusqu'à 20 % de

la population, et la majorité de la population rurale), y compris ceux des pays voisins, et qui sont très vulnérables à la sécheresse et aux précipitations irrégulières (IGAD n.d.). Par conséquent, Djibouti doit importer la grande majorité de sa nourriture, ce qui l'expose aux variations des prix du marché international. Les prix élevés des aliments contribuent à l'insécurité alimentaire et à la réduction du pouvoir d'achat des ménages (USAID 2019).

► 3.5. Migration

La migration à Djibouti est surtout visible en ce qui concerne son rôle de pays de destination et de transit.

► 3.5.1. Émigration

En comparaison avec l'immigration, l'émigration des Djiboutiens est relativement minime. Des accords bilatéraux de travail sont en place - par exemple, un accord qui facilite le départ des Djiboutiens vers le Canada pour travailler dans le secteur de la volaille avec des contrats à durée déterminée, et un autre avec le Qatar qui facilite la migration des chauffeurs djiboutiens pour les transports publics. Cependant, les informateurs principaux ont souligné que les chiffres à l'origine de ces accords sont faibles, avec des rapports faisant état de jusqu'à 300 Djiboutiens dans la première vague vers le Canada, et d'environ 100 chauffeurs vers le Qatar. Les entretiens avec les informateurs principaux suggèrent également que l'accord avec le Qatar a récemment pris fin sur la base de rapports d'exploitation des travailleurs migrants djiboutiens, tandis qu'un accord bilatéral qui était en place avec l'Arabie Saoudite pour faciliter la migration des travailleurs domestiques djiboutiens a également pris fin suite à des rapports d'exploitation. La migration des Djiboutiens est relativement faible, et selon les informateurs principaux, cela est dû en partie à la barrière de la langue. C'est pour cette raison que les plus grandes concentrations de migrants djiboutiens se trouvent dans les pays francophones, comme la France, le Canada et la Belgique.

Pour mettre en perspective cette émigration, on compte environ 16 000 Djiboutiens à l'étranger, selon les estimations de l'ONU, contre 116 000 migrants à Djibouti en 2017 (UNDESA 2017b). Les informateurs principaux estiment que le nombre total de Djiboutiens à l'étranger pourrait être plus proche de 50 000, cependant, tandis que les estimations pour les migrants à Djibouti sont également présentées comme étant beaucoup plus élevées. Malgré cela, les transferts de fonds sont une source importante de revenus et contribuent à environ 1,5 pour cent du PIB par an (selon les informateurs principaux citant les estimations de la Banque centrale). Dans le même ordre d'idées, le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale cherche à améliorer l'engagement avec la diaspora djiboutienne, notamment en collaborant avec l'OIM sur le projet : Engager la diaspora djiboutienne par le développement d'une stratégie nationale et d'une cartographie. Selon les estimations des Nations Unies sur le volume de migrants, la plus grande part des Djiboutiens à l'étranger se trouvait en France (42 %), en Éthiopie (25 %), au Canada (10 %), en Libye (10 %) et en Belgique (3,2 %) (UNDESA 2017b).

► 3.5.2. Immigration

Contrairement à l'émigration, l'immigration est un phénomène plus important. Il existe deux catégories principales :

- i. les migrants qui ont l'intention de rester à Djibouti - se rendant souvent à Djibouti-ville où il y a plus d'opportunités de travail - ou les réfugiés, restant initialement dans les camps ; et

- ii. les migrants qui ont l'intention de passer par Djibouti, souvent pour un séjour temporaire de six mois à un an, mais dans le but ultime de se rendre dans les États du Golfe, en Europe ou ailleurs. Cette catégorie comprend également des réfugiés et d'autres groupes de migrants, et est communément appelée flux migratoire mixte.

Un certain nombre de zones de Djibouti étaient autrefois fréquentées par des migrants issus de groupes ethniques communs, comme le groupe ethnique Afar d'Éthiopie et d'Érythrée qui se rendait à Tadjourah pour faire des affaires et du commerce. Cependant, selon les informateurs principaux, les migrants sont presque uniquement en transit sur le chemin d'Obock. Les principaux points de transit à Djibouti sont Galafi, Ali Sabieh et Dikhil, d'où les migrants se rendent ensuite à Djibouti-ville pour y travailler ou en quête d'un emploi, et souvent à Obock, petit port du nord du pays duquel les migrants peuvent être emmenés au Yémen par bateau. Les informateurs principaux ont déclaré que si la grande majorité passait par Obock, depuis le naufrage d'un bateau en janvier 2019, des itinéraires alternatifs ont été établis.

Selon les informateurs principaux, les tendances de l'immigration ont considérablement changé. Dans le passé, la migration était souvent saisonnière, les migrants d'Éthiopie et de Somalie (en particulier du Somaliland) venant à Djibouti pendant la saison fraîche (novembre à avril), notamment pour travailler comme ouvriers, par exemple dans le secteur de la construction, et retournant dans leur pays d'origine pendant la saison chaude. Cependant, il est désormais plus fréquent que les migrants éthiopiens et somaliens restent à Djibouti quelle que soit la saison et travaillent toute l'année (migration de longue durée). Dans le même temps, la migration saisonnière et transfrontalière pour affaires et visites familiales était le type de migration le plus courant parmi les migrants éthiopiens. Il s'agissait notamment de migrants qui importaient et exportaient du sel produit à Tadjourah et des marchandises en provenance du Yémen. Plus récemment, et en grande partie en raison des investissements financés par la Chine, il est courant que des migrants spécialisés originaires de pays asiatiques (Chine, Inde) travaillent dans la construction, la logistique du transport et la zone franche, tandis qu'un certain nombre de

Kenyans travaillent pour des entrepreneurs privés dans des bases militaires.

Selon les entretiens avec les informateurs principaux, la grande majorité des migrants sont originaires de Somalie, partageant parfois des liens ethniques et culturels. Selon les estimations des Nations Unies, environ 82 % des stocks de migrants sont originaires de Somalie, et environ 10 % d'Éthiopie (UNDESA 2017b). Une petite part provient du Yémen, dont le nombre a augmenté en raison de la guerre qui y sévit. La majorité des migrants se trouvent à Djibouti-ville, car elle offre plus d'opportunités économiques ; cependant, on trouve également des migrants dans un certain nombre d'autres régions du pays, comme à Dikhil, où les travailleurs agricoles viennent vivre et travailler dans les fermes, y compris les fermes d'élevage, en amenant leur famille et avec l'intention de résider à long terme. En 2018, il a été estimé que Djibouti accueillait environ 30 000 réfugiés et demandeurs d'asile (HCR 2019).

3.5.3. Réfugiés

Djibouti accueille des réfugiés dans deux principaux camps de réfugiés : Ali Addé, au sud, près d'Ali-Sabieh, et Markazi, au nord, à Obock. Ali Addé est un camp de réfugiés de longue date (il a été ouvert en 1992), qui a historiquement accueilli des milliers de Somaliens qui avaient fui la famine et la guerre civile dans leur pays, bien qu'il abrite désormais des réfugiés érythréens et éthiopiens. Le deuxième camp de réfugiés accueille des réfugiés yéménites.

3.5.4. Traite

Les points d'entrée à Djibouti sont utilisés pour les voies de migration régulière et irrégulière. L'un des itinéraires irréguliers consiste à être déposé à la frontière éthiopienne, puis à marcher à travers des vallées et des montagnes pour éviter les postes d'immigration frontaliers djiboutiens (notamment le poste de Dawaleh dans la région d'Ali Sabieh, le poste de Kalafi dans la région de Dikhil et le poste de Balho dans la région de Tadjourah). D'après les entretiens avec les informateurs principaux, il existe des réseaux de trafic et de traite pour faciliter les déplacements et organiser la poursuite

du voyage, ce qui implique généralement un séjour temporaire à Djibouti avant que des dispositions soient prises pour poursuivre le voyage. Le résultat est qu'il y a des groupes de milliers de migrants dans différentes régions en attente de transit hors de Djibouti. Selon les informateurs principaux, le gouvernement et l'OIM tentent de contrôler et de gérer le transit des migrants en construisant des centres médicaux, des points d'eau ou des centres de transit le long des couloirs de migration.

Bien qu'une grande partie de la migration, y compris par le biais de passeurs, soit volontaire, des rapports font état d'un trafic généralisé, selon les entretiens avec les informateurs principaux. Les risques de traite des êtres humains, d'enlèvement et d'abus sont largement signalés le long des itinéraires empruntés par les réfugiés et les migrants à Djibouti (HCR 2015). Le rapport du Département d'État américain (2018) sur la traite des personnes a par exemple relevé la prévalence de l'exploitation des mineurs, notamment dans le cadre de la traite sexuelle et de la prostitution forcée à Djibouti-ville, le long du corridor routier Éthiopie-Djibouti et à Obock.

3.5.5. Migration de transit

Il est difficile de faire la distinction entre ceux qui sont en transit et ceux qui cherchent un travail à long terme, en partie parce que les migrants en transit doivent souvent travailler pendant six mois à un an afin de payer leur voyage ultérieur. En outre, il est courant que les migrants cherchent un arrangement à long terme à Djibouti, mais quittent ensuite le pays après de longues périodes où les opportunités de travail sont insuffisantes. Les informateurs principaux ont signalé qu'il est fréquent que les jeunes réfugiés quittent les camps pour essayer de trouver du travail à Djibouti, et qu'ils se rassemblent souvent dans des zones en dehors de la ville où ils sont vulnérables à l'exploitation et à la traite. Les informateurs principaux estiment qu'environ 100 000 à 150 000 migrants transitent par Djibouti chaque année, tandis que 200 000 autres migrants résident dans le pays en attendant le transit.

D'après les entretiens avec les informateurs principaux, l'afflux de migrants augmente également pendant les deux fêtes de l'Aïd, dans le but de collecter la Zakat al-Fitr (un don offert aux pauvres au début du Ramadan) et la Zakat normale (un impôt de 2,5 pour cent des actifs nets d'une personne, destiné à être redistribué) ainsi que la Sadaqa (un impôt volontaire, également destiné à être redistribué) offerte par les populations locales plus riches pendant le mois de Ramadan. Elle coïncide notamment avec les migrants saisonniers en provenance d'Éthiopie qui restent pendant toute la durée du Ramadan et souvent plus longtemps.

► 3.6. Le COVID-19 et les travailleurs migrants à Djibouti ⁴

► 3.6.1. Évaluation de la vulnérabilité du pays

Djibouti a identifié sa première infection au COVID-19 le 17 mars 2020, et a la prévalence de COVID-19 la plus élevée en Afrique. Djibouti

a mis en place des mesures de confinement le 23 mars, au cours desquelles les travailleurs non essentiels ont dû rester chez eux et les écoles et entreprises non essentielles ont été fermées. Le 18 mars, les vols commerciaux à destination et en provenance de Djibouti ont

4 Ce chapitre s'appuie l'étude à paraître intitulée « *Assessment on the Impact of COVID-19 on Migrant Workers in and from the IGAD Region* » de l'OIT.

été arrêtés, et les frontières ont été fermées le 23 mars. À la suite de ces mesures, les déplacements à destination et en provenance de Djibouti ont fortement diminué, et il n'y a eu que très peu de départs du pays par voie maritime.

Les mesures de confinement ont commencé à être levées à partir du 17 mai, la plupart des commerces ayant été autorisés à rouvrir et les vols commerciaux à reprendre. Les voyageurs arrivant à Djibouti sont testés pour le COVID-19 aux points d'entrée. Ceux dont le test est positif sont traités et doivent s'isoler ou sont invités à quitter Djibouti sur le prochain vol sans quitter l'aéroport. Le PIB réel de Djibouti en 2020 devrait baisser de 3,8 % en raison de l'impact de la pandémie.

Djibouti fait partie des pays bénéficiant de la Facilité d'urgence pour la sécurité du commerce en Afrique de l'Est (TradeMark East Africa Safe Trade Emergency Facility) dotée de 20 millions de dollars US, financée par le Canada, le Danemark, l'Union européenne, la Finlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord. Son soutien comprend des mesures visant à renforcer la sécurité alimentaire et l'accès aux médicaments de première nécessité, et à éviter les pertes d'emplois et de revenus. En outre, Djibouti vise à faciliter le commerce en renforçant la sécurité des ports, des frontières et des chaînes d'approvisionnement critiques par le biais d'un certain nombre de mesures, notamment :

- ▶ des tests de dépistage rapides du Covid-19 dans les ports, les aéroports et aux frontières ;
- ▶ la mise à disposition d'installations de quarantaine et de bureaux sanitaires aux frontières cruciales ;
- ▶ la mise en place de comités frontaliers conjoints pour assurer la mise en œuvre effective de la réglementation relative au Covid-19 ; et

- ▶ des protocoles de sécurité et d'hygiène uniformes.

Ces mesures sont particulièrement importantes pour garantir l'activité économique, la circulation des marchandises et le maintien des chaînes d'approvisionnement, tout en protégeant la santé publique.

3.6.2. Mesures spécifiques pour les travailleurs migrants

Plusieurs institutions ont lancé quelques initiatives au profit des travailleurs migrants à Djibouti, en réponse à la crise du COVID-19. Le Ministère du Travail en charge de la réforme administrative a indiqué que tous les migrants de Djibouti Ville ont accès au dépistage et aux soins gratuits du COVID-19, ainsi qu'au centre de quarantaine qui a été mis en place dans le sud du pays. Le ministère de l'Intérieur dirige le soutien aux migrants bloqués, qui sont pour la plupart des Éthiopiens, et ils ont reçu de la nourriture, des transferts d'argent et une assistance médicale. Cette aide est fournie par un centre de quarantaine soutenu par l'OIM et d'autres partenaires, et constitue une initiative unique en son genre dans la région. La Commission nationale des droits de l'homme a créé des affiches pour sensibiliser l'ensemble de la population aux mesures de précaution contre le COVID-19 par le biais d'images.

Parmi les autres mesures gouvernementales, citons la suspension du paiement des factures d'électricité en juin, dont bénéficient également les travailleurs migrants, et une aide de 30 % aux salaires des entreprises formelles (par exemple, sous forme de paiement de leurs impôts).

Chapitre 4

- ▶ **Caractéristiques
de la main
d'œuvre**

Cette rubrique fournit une analyse des caractéristiques de la main-d'œuvre à Djibouti et est structuré comme suit : Le chapitre 4.1. décrit l'ensemble de la population active, y compris la situation de l'emploi par secteur et par statut ; le chapitre 4.2. donne un aperçu des caractéristiques du marché du travail des travailleurs migrants à Djibouti, telles qu'elles ressortent des données primaires recueillies dans le cadre de cette étude ainsi que des données secondaires ; le chapitre 4.3. examine la composition des compétences du marché du travail djiboutien, y compris des travailleurs migrants à Djibouti ; et le chapitre 4.4. résume les conclusions du chapitre en ce qui concerne les caractéristiques de la population active.

Notamment, comme détaillé dans le chapitre 2, l'enquête la plus récente avec des données disponibles sur le marché du travail est la Quatrième enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux (EDAM4-IS) en 2017, et avant cela, l'Enquête sur l'emploi, le secteur informel et

la consommation des ménages (EDESIC) de 2015-2016. Cependant, peu d'informations sont disponibles sur la méthodologie utilisée pour calculer les indicateurs du marché du travail qui sont publiés dans les rapports officiels. Certaines sources ont suggéré que les définitions ne sont pas toujours conformes aux normes internationales (par exemple, Banque mondiale 2018). L'accès aux microdonnées d'EDAM4-IS a toutefois été accordé par la Banque mondiale dans le cadre de cette recherche, et l'analyse a confirmé que les définitions utilisées n'étaient pas conformes aux recommandations de la CIST. Ce chapitre présente donc une analyse du marché du travail conforme aux recommandations de la CIST, et des explications sont fournies lorsque des différences substantielles existent avec les chiffres officiels. Ceci ne doit pas être considéré comme un substitut aux données officielles, mais comme une analyse basée sur des définitions différentes.⁵

► 4.1. Main d'œuvre

La population active djiboutienne (15 ans et plus) était estimée à environ 112 000 personnes en 2017, ce qui correspond à un taux d'activité de 32,3 %.⁶ Le taux d'activité des hommes était considérablement plus élevé que celui des femmes, soit 47 % contre 18,3 %, respectivement. Ce taux de participation des femmes à la population active de 18,3 % est très faible, tant au niveau régional que mondial.⁷

► 4.1.1. Emploi

Au total, 83 000 personnes en âge de travailler (15 ans et plus) avaient un emploi en 2017, ce qui équivaut à un rapport emploi / population de 24 %.⁸ Cette part était exceptionnellement faible pour les femmes, avec 11,3 %, contre 34,8 % pour les hommes. La majorité des personnes employées se trouvaient dans la ville de Djibouti (81 pour cent) ; bien que la ville abrite également une part encore plus élevée de chômeurs (89 pour cent).

5 La source de toutes les données sur le marché du travail présentées dans ce chapitre sont les microdonnées EDAM4-IS, sauf indication contraire.

6 C'est la première divergence avec les données officielles que nous constatons. Les données officielles estiment que le taux de participation à la population active est d'environ 45 %. La principale raison de cette divergence réside dans la définition plus large du chômage utilisée dans les données officielles (étant donné que la population active se compose des personnes ayant un emploi et des chômeurs).

7 Les taux d'activité donnent une indication de la quantité de l'offre de main-d'œuvre dans l'économie et peuvent être utilisés comme un instrument de planification important dans la conception des politiques de développement des ressources humaines et des politiques d'emploi et de formation, en particulier. Cependant, il n'est pas possible de suivre de manière fiable les tendances de la participation de la main-d'œuvre à Djibouti dans le temps en raison des faiblesses des données disponibles.

8 La définition inclut les travailleurs saisonniers qui sont temporairement absents, ce qui s'écarte légèrement des recommandations de la CIST.

La plus grande partie des emplois se trouvait dans l'administration publique (43,4 %), suivie par le commerce de détail et de gros (16,8 %) et l'administration privée (12,8 %). Une part relativement faible de la population active travaillait dans l'agriculture (1,1 %), et 4,3 % dans le secteur industriel, dont la majorité dans la construction. La composition par industrie reflète le manque relatif de diversification économique à Djibouti et la dépendance à l'égard d'un petit nombre de secteurs. La part des employeurs dans l'emploi total a été estimée à 20,4 pour cent.

L'emploi informel est estimé à environ 50 pour cent, un niveau relativement bas, qui peut s'expliquer par le faible niveau de participation de la population active et la part élevée de l'emploi dans le secteur public. Les informateurs principaux interrogés dans le cadre de cette étude ont laissé entendre qu'il était courant d'avoir une entreprise formelle avec un certain nombre d'employés informels, comme ceux de la sécurité et du nettoyage, et qu'il s'agissait souvent de travailleurs migrants.

4.1.2. Chômage, sous-utilisation de la main d'œuvre et maintien sur le marché du travail

Le taux de chômage a été estimé à 26,3 % en 2017, pour lequel le taux des femmes a été enregistré à 36,4 % contre 22,1 % pour les hommes. ⁹ Le taux de chômage était le plus élevé dans la ville de Djibouti, avec 28 %, suivi d'Obock avec 24,5 %, puis d'Ali-Sabieh et de Dikhil, tous deux à 18,3 %. Parmi eux, 71 % ont déclaré être au chômage depuis plus de 12 mois. Ce taux de chômage, bien que conforme aux recommandations de la CIST, repose néanmoins sur une définition stricte¹⁰ qui ne tient pas compte des personnes qui ne remplissent pas tous les critères ; par exemple, ceux qui n'ont pas d'emploi, sont disponibles pour travailler, mais ont cessé de chercher activement un emploi en raison du découragement. Des indicateurs

supplémentaires, tels que la sous-utilisation de la main-d'œuvre et le degré d'attachement au marché du travail, peuvent aider à évaluer et à saisir les personnes qui sont sans emploi mais qui ne sont pas nécessairement comptabilisées parmi les chômeurs selon les définitions de la CIST.

Le niveau du maintien sur le marché du travail examine la répartition des personnes qui sont soit à la recherche d'un emploi, soit disponibles pour travailler et désireuses de travailler malgré le fait qu'elles soient au chômage, en désagrégeant ces trois critères. Cette mesure est très pertinente pour les décideurs politiques qui travaillent sur les questions du marché du travail dans les pays où le secteur informel ou le sous-emploi sont prévalents. Dans le cas de Djibouti, cette mesure montre que 42 000 personnes sont disponibles et désireuses de travailler, mais ne recherchent pas activement un emploi. Cela équivaut à plus de la moitié de la population active totale et à 37 % de la population active. Cela suggère qu'une part importante de la population se trouve en marge du marché du travail mais semble découragée de chercher activement un emploi. Cette situation est plus fréquente dans les cas où il y a une pénurie d'emplois formels disponibles, plutôt qu'une inadéquation entre le niveau d'éducation des demandeurs d'emploi et les exigences du marché du travail en matière de compétences.

4.1.3. Défis liés à l'emploi des jeunes

Djibouti a une population relativement jeune et la croissance démographique pourrait voir jusqu'à 5 000 nouveaux diplômés entrer sur le marché du travail chaque année (Banque mondiale 2018). Cela exerce une pression croissante pour fournir des emplois à tous les nouveaux arrivants sur le marché du travail. La situation est déjà particulièrement sombre, avec un taux de chômage des jeunes de 73 %. De plus, le nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans qui ne sont pas en emploi, en éducation ou en formation est estimé à plus

⁹ Ceci représente la deuxième divergence majeure avec les données officielles. Les données officielles estiment que le taux de chômage est de 47 %. L'analyse des microdonnées suggère que cela peut être dû à l'utilisation d'une définition de « chômeur » qui n'inclut pas le critère de « recherche active d'emploi », qui est inclus dans les recommandations de la CIST. Les données officielles considèrent donc que les chômeurs sont ceux qui sont disponibles pour travailler et désireux de le faire, mais pas nécessairement ceux qui recherchent activement un emploi, alors que les recommandations de la CIST exigent les trois critères et sont donc considérées comme une définition plus stricte.

¹⁰ La définition se trouve à l'annexe IV.

de 20 000, ce qui équivaut à un peu moins de 20 pour cent de la population totale des jeunes. Une autre façon de voir la situation des jeunes est que seuls 4 % de la population

âgée de 15 à 24 ans ont un emploi. Il est donc particulièrement urgent de se concentrer sur les initiatives en faveur de la jeunesse pour éviter la marginalisation d'une génération.

► 4.2. Travailleurs migrants en provenance de la région de l'IGAD

Ce chapitre se concentre sur le rôle que jouent les travailleurs migrants des États membres de l'IGAD à Djibouti, en s'appuyant sur des recherches secondaires et primaires. Il y a un manque d'informations sur les travailleurs migrants internationaux à Djibouti. L'EDAM4-IS saisit des informations sur les non-Djiboutiens et les caractéristiques du marché du travail ; cependant, le nombre d'observations est trop faible pour que l'analyse soit fiable. En outre, les données détenues par le ministère du Travail se limitent aux demandes de permis de travail, et ne couvrent donc que les migrants réguliers. Cela risque d'être insuffisant, d'autant plus que les informateurs principaux interrogés dans le cadre de cette recherche ont souligné la forte propension à l'emploi des travailleurs migrants dans l'économie informelle.

► 42.1. Caractéristiques principales de l'échantillon de travailleurs migrants

Des données primaires ont été recueillies sur les travailleurs migrants au moyen d'un questionnaire structuré (voir annexe II). Les données ont permis d'identifier les travailleurs migrants des États membres de l'IGAD, leur statut migratoire et la durée de leur séjour, en faisant la distinction entre ceux qui étaient dans le pays depuis plus de six mois (travailleurs migrants à long terme) et ceux qui étaient dans le pays depuis moins de six mois (travailleurs migrants à court terme). Les travailleurs migrants à long terme ont été répartis entre ceux qui possédaient des documents officiels (statut de migrant régulier) et ceux qui n'en possédaient pas (statut de migrant irrégulier).

Le statut migratoire n'a pas été saisi pour ceux qui étaient dans le pays depuis moins de six mois.¹¹

Les principales caractéristiques des travailleurs migrants de l'échantillon sont représentées dans le graphique 1 ci-dessous. Ce graphique est conçu pour mettre en lumière les principales caractéristiques de l'échantillon étudié. Certains des indicateurs du marché du travail sont exprimés sur le total des personnes employées (358 répondants), tels que la situation dans la profession, le niveau de qualification professionnelle et l'emploi formel ou informel. Les autres indicateurs - âge, statut migratoire et niveau d'éducation - sont exprimés sur l'ensemble de l'échantillon (403 répondants).

La grande majorité des travailleurs migrants interrogés étaient éthiopiens (62 %) ou somaliens (36 %), et si les travailleurs migrants éthiopiens étaient plus susceptibles d'être venus pour des opportunités de revenus ou des emplois (82 %) que les somaliens (60 %), les somaliens étaient plus susceptibles d'être venus pour des raisons familiales ou personnelles (17 %) ou pour des raisons liées au conflit (20 %). La majorité des répondants (74 %) sont venus à la recherche de meilleures opportunités de revenus ou d'emplois.

En termes de statut migratoire et de durée de séjour, la grande majorité des personnes interrogées (93 %) étaient des migrants à long terme, dont 77 % étaient en situation irrégulière et seulement 23 % en situation régulière. Seuls 7 % des personnes interrogées étaient des migrants à court terme, et leur statut migratoire n'a donc pas été sondé. Bien que ces résultats puissent être biaisés par l'échantillonnage, les entretiens avec les

¹¹ Veuillez noter la distinction à faire entre statut de migrant régulier ou irrégulier et celui de travailleur migrant régulier ou irrégulier.

informateurs principaux confirment l'idée que les travailleurs migrants ont tendance à rester plus de six mois, qu'ils soient en transit ou à la recherche d'un emploi à long terme, et que la migration vers et à travers Djibouti se fait généralement par des voies irrégulières. Il y avait peu de différence dans le statut migratoire et la durée du séjour entre les travailleurs migrants éthiopiens et somaliens.

Les quatre cinquièmes de l'échantillon étaient des travailleurs migrants adultes âgés de plus de 25 ans, et une majorité écrasante (91 %) avait au plus atteint le niveau d'éducation primaire.

La proportion d'employeurs parmi les personnes interrogées était faible (4 %), mais combinée à la proportion élevée de travailleurs indépendants, au faible niveau d'éducation de l'échantillon et aux niveaux élevés du secteur informel, elle dépeint une situation de grande vulnérabilité dans l'emploi.

L'emploi informel était la norme pour la quasi-totalité des travailleurs migrants de l'échantillon (95 %), mais seuls 57 % ont indiqué travailler pour des unités informelles. Cela indique une large utilisation de l'emploi informel par les unités formelles, une situation à laquelle les informateurs principaux ont fait allusion. D'après les entretiens avec les informateurs principaux, les employeurs peuvent chercher à réduire le risque de conflits du travail liés aux bas salaires et aux licenciements abusifs en employant des travailleurs migrants de manière informelle.

Par niveau de qualification professionnelle, la moitié des travailleurs migrants de l'échantillon travaillent principalement dans des professions de niveau intermédiaire, telles que les services, la vente ou le commerce, et un très grand nombre (45 %) travaillent dans des professions de bas niveau.

► **Graphique 1.** Sélection des caractéristiques de l'échantillon de travailleurs migrants



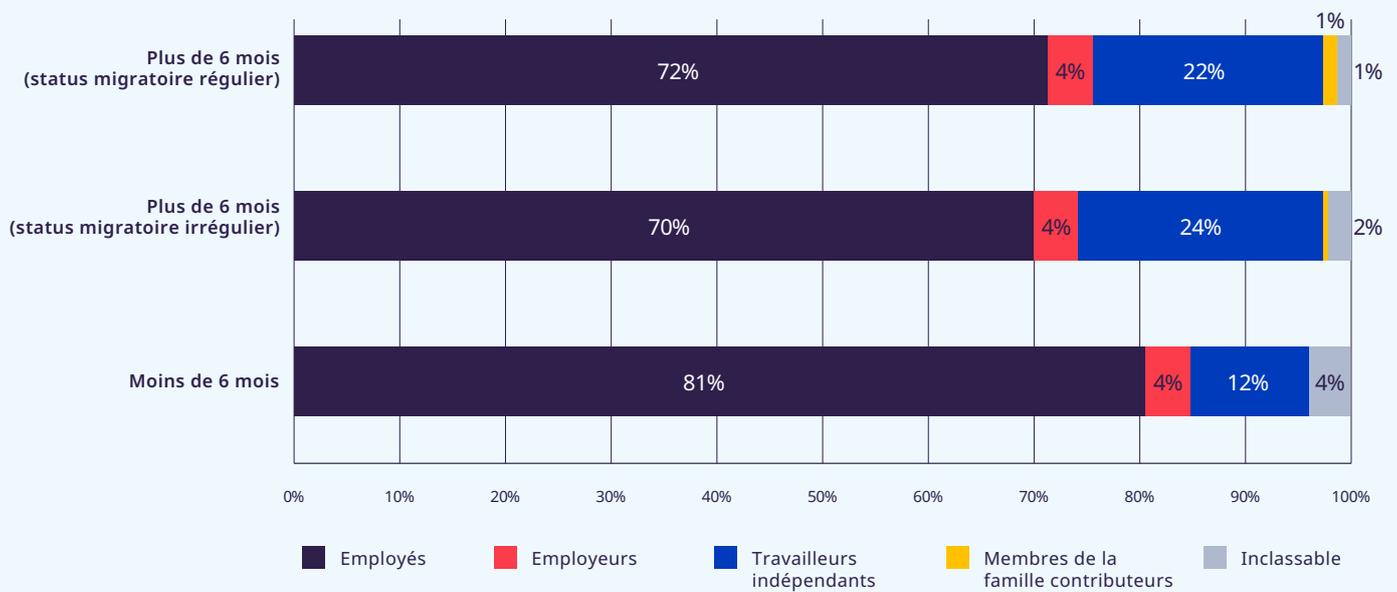
TCP = travailleur pour compte propre. Le groupe échantillon pour le niveau de compétences professionnelles, la situation dans la profession et le secteur informel ne comprend que les répondants employés (n=358). Tous les répondants (n=403) sont considérés pour le niveau d'instruction, le statut migratoire et l'âge. Source : données quantitatives primaires recueillies.

Situation dans la profession des travailleurs migrants interrogés

En ce qui concerne l'emploi, les graphiques 1 et 2 montrent que la plupart (73 %) des personnes interrogées classées comme employées avaient un emploi salarié, un peu plus pour les hommes (75 %) que pour

les femmes (65 %). Les femmes sont plus susceptibles de travailler pour leur propre compte (27 %) que les hommes (19 %). Les informateurs principaux ont confirmé que les travailleurs migrants à long terme étaient susceptibles de créer de petits commerces et de gérer leur propre entreprise.

► **Graphique 2.** Situation dans la profession des travailleurs migrants, selon le statut migratoire et la durée du séjour (n=358)



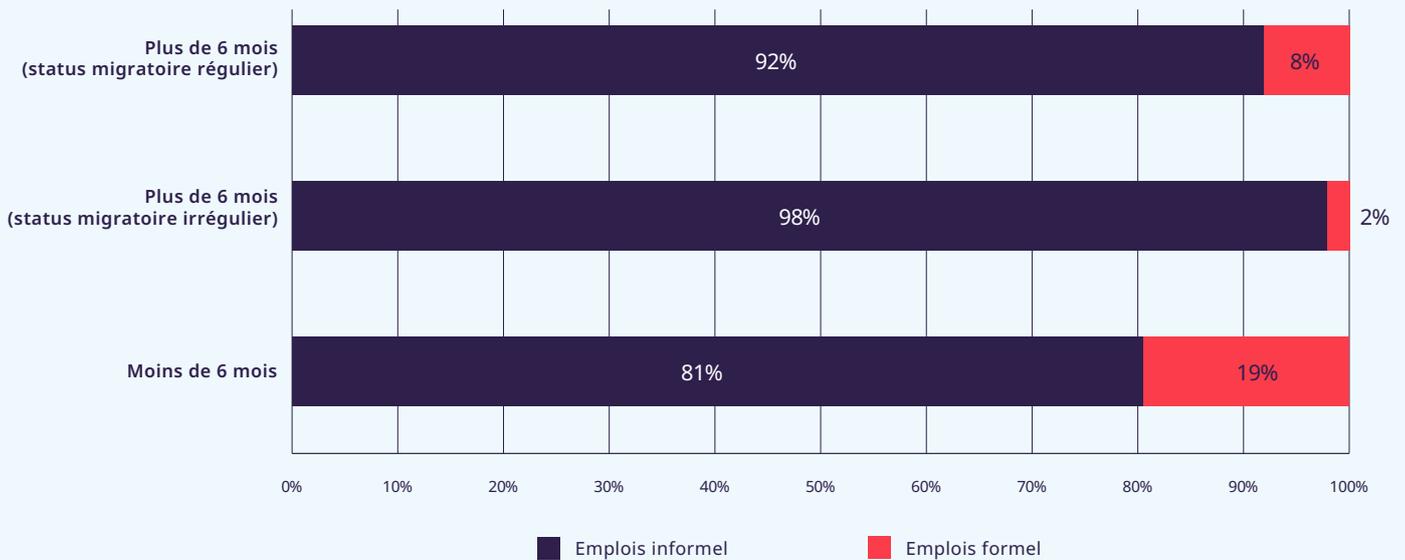
Source: données primaires quantitatives recueillies.

Emploi informel parmi les travailleurs migrants interrogés

On constate de légères différences dans le degré d'emploi informel selon le statut migratoire et la durée du séjour (graphique 3). Bien que les données montrent que, parmi les personnes classées comme employées, les travailleurs migrants à long terme sont plus susceptibles d'avoir un emploi informel que les travailleurs migrants à court terme (90 % contre 81 %), la situation définie par ces chiffres est celle où l'informel est généralement répandu, et où pratiquement les seules opportunités d'emploi disponibles

pour les travailleurs migrants sont dans le secteur informel. Ces chiffres doivent être comparés aux niveaux d'emploi informel d'environ 50 % pour la population active nationale, qui a accès aux possibilités d'emploi public. Dans tous les cas, cela suggère que pour la plupart des migrants, le seul travail disponible est l'emploi informel. En outre, le fait que les migrants à court terme soient légèrement plus susceptibles d'occuper un emploi formel reflète la nature à court terme des permis de travail des travailleurs migrants (voir chapitre 6.4.).

► **Graphique 3.** Comparaison entre emploi informel et emploi formel en fonction du statut migratoire et de la durée du séjour (n=358)

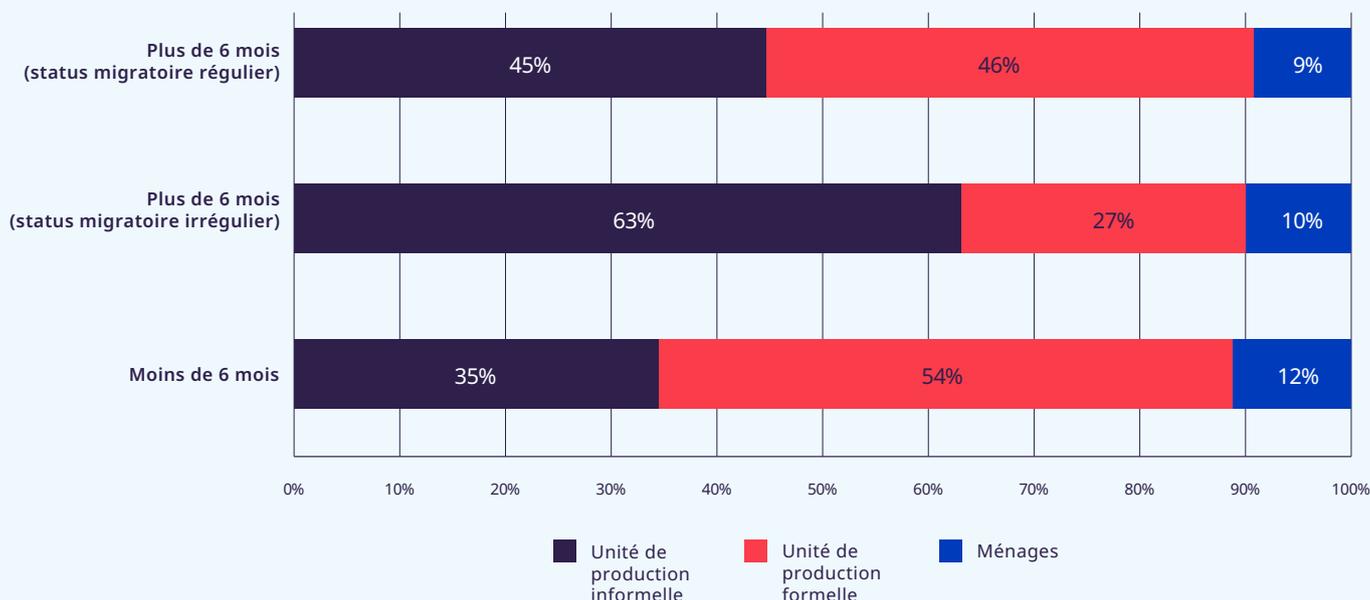


Source: données primaires quantitatives recueillies.

De même, en termes d'emploi dans des unités formelles ou informelles, les travailleurs migrants à court terme étaient à nouveau les plus susceptibles d'être dans un cadre formel (54 %), avec, cette fois, une différence plus marquée entre les travailleurs migrants à long terme en situation régulière (46 %)

et ceux en situation irrégulière (27 %). Une comparaison des données du graphique 3 et du graphique 4 souligne davantage les lignes floues entre formel et informel, car les unités de production formelles sont très susceptibles d'employer des travailleurs migrants de manière informelle.

► **Graphique 4.** Comparaison entre l'emploi dans les entreprises informelles et l'emploi dans les entreprises formelles en fonction du statut migratoire et de la durée du séjour (n=358)



Source: données primaires quantitatives recueillies.

► 4.3. Niveau d'instruction et composition des compétences professionnelles

Ce chapitre donne un aperçu de la composition de la main-d'œuvre en termes de compétences et d'instruction. Elle examine la composition de l'éducation et des compétences selon l'enquête sur la main-d'œuvre et présente les

résultats sur la composition des compétences des travailleurs migrants, selon les données quantitatives primaires recueillies et les résultats des entretiens avec les informateurs principaux.

4.3.1. Niveau d'instruction et type de compétences professionnelles de la main d'œuvre à l'échelle nationale

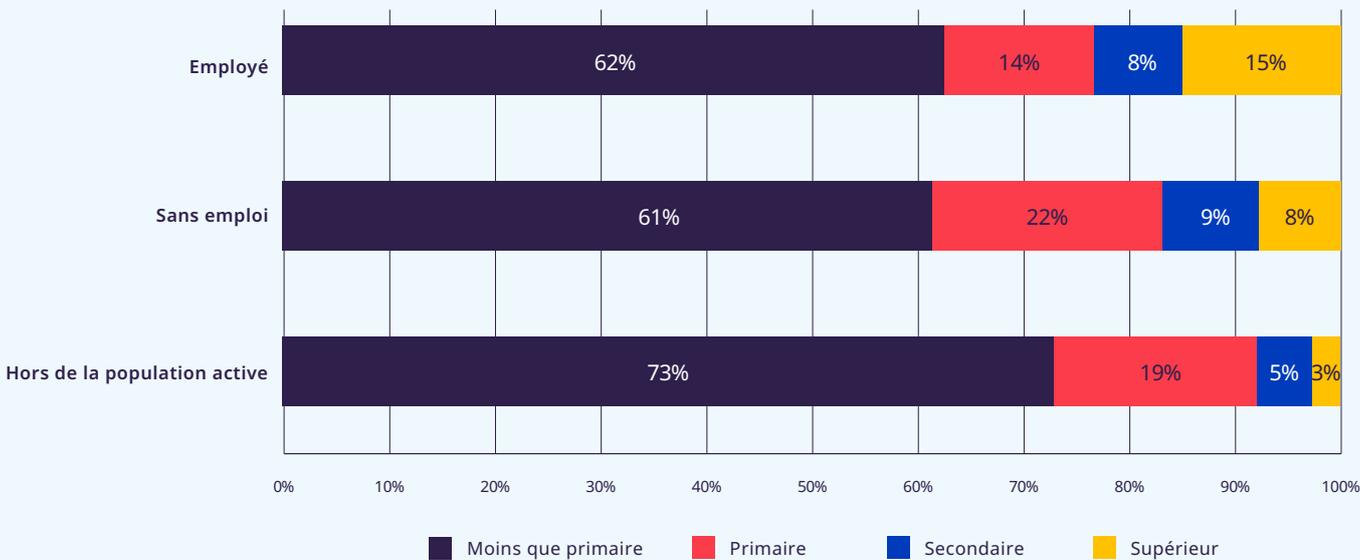
Le niveau d'instruction de la main d'œuvre djiboutienne est très bas

La population active djiboutienne a un niveau d'instruction très faible. Selon l'EDAM4-IS, environ 70 pour cent de la population totale en âge de travailler (15 ans et plus) avait un niveau d'éducation inférieur au niveau primaire. En général, les personnes dont le niveau d'éducation est inférieur au niveau de base exercent une activité quelconque afin de gagner un revenu de base ; en raison de la très faible productivité du travail qu'elles effectuent, elles sont souvent considérées comme des travailleurs pauvres. Cependant, il est inhabituel qu'une part aussi importante de la population soit inactive tout en ayant un niveau d'instruction inférieur au niveau de base, ce qui reflète probablement l'absence

d'opportunités d'exercer une agriculture de subsistance ou l'incapacité des statistiques du travail à prendre en compte les activités économiques ou les situations de travail à faible productivité. Il peut être utile d'actualiser la collecte des statistiques du travail en fonction du nouveau cadre adopté par la 19e CIST, car ce cadre a été conçu pour mieux saisir les situations de travail, même lorsqu'elles n'ont pas de valeur économique définie.

L'examen des données EDAM4-IS relatives à la population active et à celle qui ne l'est pas, confirme cet état de sous-éducation (graphique 5). Parmi les personnes actives, 76 % ont un niveau d'éducation primaire ou inférieur, 8 % seulement ont un niveau d'éducation secondaire et 15 % un niveau d'éducation tertiaire. La population au chômage présente un profil similaire, bien que 83 % des chômeurs aient un niveau d'éducation primaire ou inférieur. Quant à ceux qui ne font pas partie de la population active, 92 % ont un niveau d'éducation primaire ou inférieur.

► **Graphique 5.** Niveau d'instruction et situation d'activité (n=403)



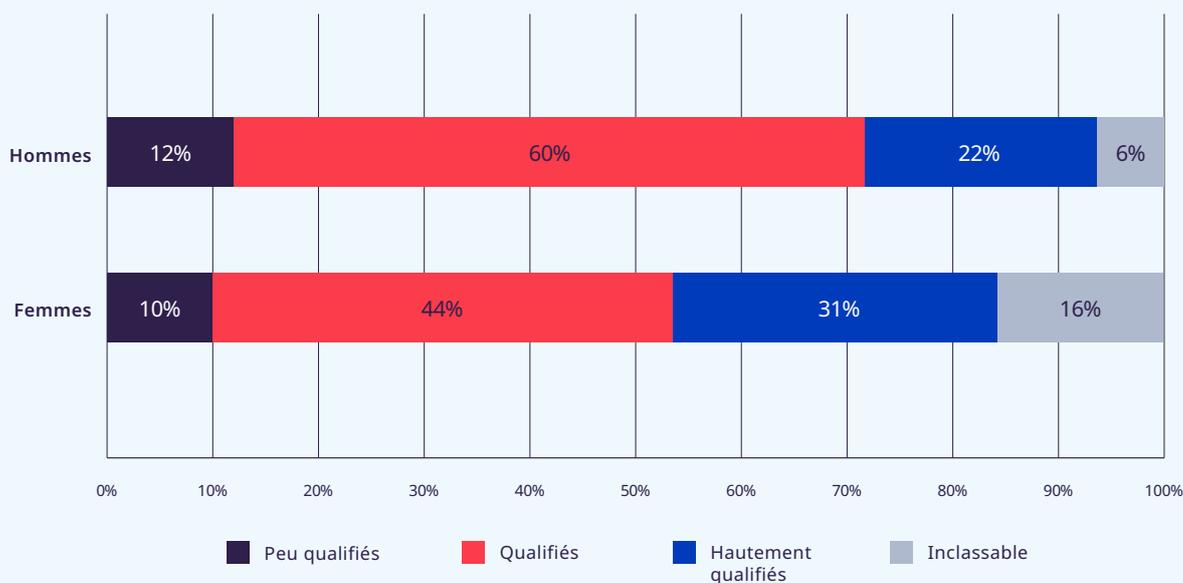
Source: DISED 2019.

La composition du niveau de qualification professionnelle de la population active reflète la part élevée de l'emploi dans le secteur public.

En termes de composition des compétences professionnelles, environ 28 % de la population active occupait des emplois plus qualifiés. La plus grande partie (48 %) occupait des emplois moyennement qualifiés (comme les travailleurs des services et de la vente), et seulement 10,2 % des emplois peu qualifiés (comme les emplois élémentaires) ; les 13,3 % restants étaient inclassables par

niveau de qualification et comprennent le personnel militaire. Cela suggère que si 62 % de la population active avait un niveau d'éducation inférieur au niveau de base, beaucoup travaillaient dans des professions moyennement qualifiées. Par sexe, une part plus importante de femmes occupait des emplois plus qualifiés, soit 31 pour cent, contre 22 pour cent d'hommes (graphique 6). Malgré cela, en raison du faible taux d'activité des femmes, celles-ci ne représentent qu'environ 20 % des personnes occupant des emplois plus qualifiés.

► **Graphique 6.** Niveau de compétence professionnelles de la population active selon le sexe (n=358)



Source: DISED 2019.

4.3.2. Niveau d'instruction et type de compétences professionnelles de l'échantillon de travailleurs migrants

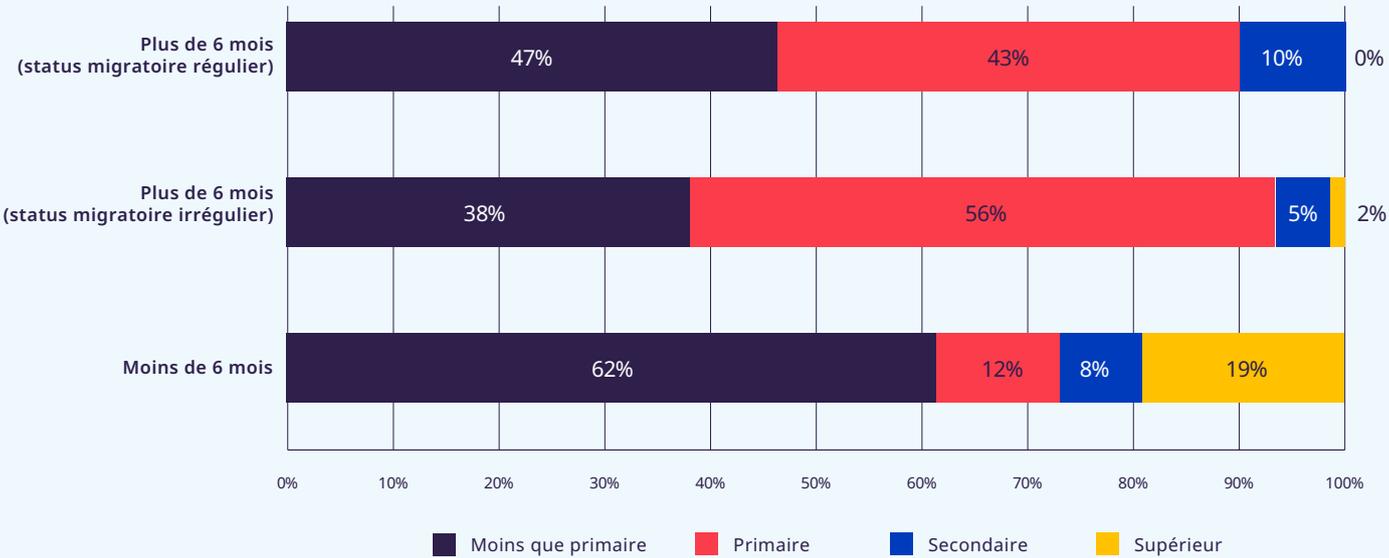
Le niveau d'instruction des travailleurs migrants de l'échantillon est également très faible

Le niveau d'instruction des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette recherche n'est pas très différent de celui constaté pour la population active djiboutienne. Une grande majorité de l'échantillon avait un niveau d'instruction très faible (primaire ou moins) : c'était le cas de 91 % des travailleurs migrants à long terme

en situation régulière et de 94 % de ceux en situation irrégulière. Les travailleurs migrants à court terme s'en sortent mieux, puisque 73 % d'entre eux ont un niveau d'éducation primaire ou inférieur (graphique 7).

Au niveau de l'échantillon, seuls 2,2 % avaient un niveau d'éducation supérieur, et la grande majorité des répondants ayant un niveau d'éducation supérieur étaient des travailleurs migrants à court terme¹². Dans le cadre de cette étude, aucun travailleur migrant à long terme en situation régulière n'a atteint un niveau d'études supérieures, et seule une poignée de travailleurs en situation irrégulière ont atteint ce niveau. Les travailleurs migrants à court terme étaient les plus susceptibles d'avoir un niveau d'éducation plus élevé, 19 % d'entre eux faisant partie de l'échantillon ayant un niveau d'éducation supérieur.

► **Graphique 7.** Niveau d'instruction des travailleurs migrants en fonction de leur statut migratoire et de la durée du séjour (n=403)



Source: données primaires quantitatives recueillies.

12 Il est toutefois important de noter que l'échantillon ne comptait que 27 travailleurs migrants à court terme.

Niveau de compétences professionnelles

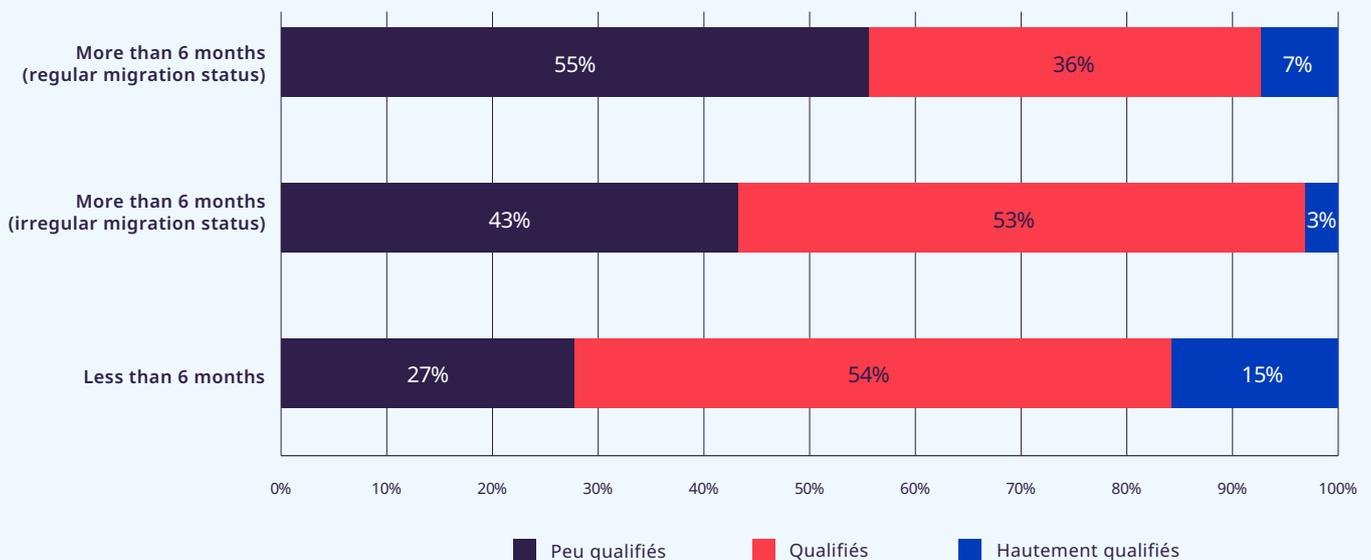
Le niveau de qualification professionnelle de l'échantillon était également assez faible. Comme le montre le graphique 8, il existe des différences notables selon le statut migratoire et la durée du séjour. Seuls 27 % des travailleurs migrants à court terme occupaient des emplois peu qualifiés, 54 % des emplois moyennement qualifiés et 15 % des emplois plus qualifiés. En ce qui concerne les travailleurs migrants à long terme, on observe des différences en fonction du statut migratoire : ceux qui ont le statut de migrant régulier sont plus susceptibles d'exercer des professions élémentaires (55 %) que ceux qui ont le statut de migrant irrégulier (43 %).

Les travailleurs migrants plus qualifiés sont favorisés par les mécanismes de gouvernance de la migration de main-d'œuvre (voir chapitre 6.4.), mais le fait que le Code du travail de 2006 vise à ne fournir un permis de travail à un travailleur migrant que jusqu'à ce qu'un Djiboutien ayant les mêmes compétences soit en mesure de le remplacer peut expliquer les résultats observés de placements à plus court terme, même pour les migrants plus qualifiés.

Il n'en reste pas moins que la majorité des travailleurs migrants employés - qu'il s'agisse d'hommes (37 %) ou de femmes (58 %) - occupaient des emplois élémentaires (catégorie des emplois peu qualifiés) ; 34 % des hommes et 32 % des femmes travaillaient dans le secteur des services et de la vente (catégorie des emplois moyennement qualifiés) ; et seulement 5,5 % des hommes et 3 % des femmes de l'échantillon occupaient des emplois hautement qualifiés de cadres, de professionnels et de techniciens. En termes d'accès à l'éducation et à la formation pour les travailleurs migrants, la plupart des initiatives sont conçues autour des réfugiés. Par exemple, l'OIT (2020b) souligne que, depuis août 2017, les enfants réfugiés sont autorisés à recevoir un enseignement dans les écoles locales.¹³

« Les migrants qui viennent à Djibouti sont principalement une main d'œuvre peu qualifiée avec des qualifications dans les domaines de la réparation automobile, de la grande construction, de l'hôtellerie et de la restauration, etc. » - Informateur principal

► **Graphique 8.** Niveau de compétence professionnelle des travailleurs migrants en fonction de leur statut migratoire et de la durée du séjour (n=358)



Source: données primaires quantitatives recueillies.

13 Voir publication de l'OIT 2020b pour une vue d'ensemble détaillée de l'accès des travailleurs migrants aux services et à la reconnaissance des qualifications et des compétences.

► 4.4. Conclusions

Les taux d'emploi et de participation à la population active sont exceptionnellement bas, ce qui rend le marché du travail de Djibouti relativement unique. Généralement, ces taux sont relativement élevés car la population n'a guère d'autre choix que de s'engager dans une forme d'activité économique pour survivre. Cependant, en raison de la composition de l'économie et du manque de terres arables, il y a peu de place pour l'agriculture de subsistance, qui serait une source de revenu courante dans d'autres pays. Au lieu de cela, il existe des emplois à faible productivité dans le secteur des services, mais la majorité des Djiboutiens restent en dehors de la population active. Le chômage et la sous-utilisation de la main d'œuvre sont élevés à Djibouti, en particulier chez les jeunes. Cette situation est de mauvais augure pour le moyen et long terme, car une population jeune et en croissance rapide continuera à exercer une pression sur le marché du travail. L'économie informelle est également répandue, et les travailleurs migrants contribuent de manière substantielle à l'emploi informel, même dans les entreprises formelles, la majorité des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette recherche ayant un emploi informel.

Si l'emploi formel est évident à Djibouti, il est en grande partie dû à l'emploi dans le secteur public.

Selon les données primaires recueillies sur les travailleurs migrants, la composition de l'éducation et des compétences professionnelles des travailleurs migrants de l'échantillon n'est pas trop différente de celle de la main-d'œuvre djiboutienne. Cependant, en raison de l'accès des Djiboutiens aux emplois du secteur public - et donc aux professions plus qualifiées- les travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette étude étaient plus susceptibles d'exercer des professions peu qualifiées. Dans le même temps, les travailleurs migrants à court terme de l'échantillon étaient plus susceptibles d'occuper des emplois plus qualifiés que les travailleurs migrants à plus long terme, probablement en raison des mécanismes de gouvernance de la migration favorisant les travailleurs migrants plus qualifiés (voir chapitre 6.4.), et du Code du travail de 2006, qui n'accorde des permis de travail que jusqu'à ce qu'un Djiboutien ayant les mêmes compétences soit en mesure de remplacer le migrant.

Chapitre 5

- ▶ **Création
d'emploi et
secteur privé**

Les informations sur la création d'emplois et la demande de main-d'œuvre dans les secteurs clés de l'économie sont essentielles pour orienter les interventions politiques susceptibles de renforcer l'environnement des entreprises, de favoriser le développement du secteur privé et de permettre la croissance de l'emploi - toutes choses nécessaires pour absorber la main-d'œuvre croissante du pays. La mesure de la création d'opportunités d'emploi est plus précisément évaluée à l'aide d'enquêtes régulières sur les postes vacants auprès des employeurs et d'informations administratives à jour. Djibouti dispose

de quelques informations sur la création d'emplois et les composantes de la demande de main-d'œuvre, mais il manque une collecte systématique de données qui permettrait d'élaborer des politiques efficaces fondées sur des preuves.

Ce chapitre est structuré comme suit : Le chapitre 5.1. décrit le potentiel de création d'emplois par les principaux secteurs ; le chapitre 5.2. présente une vue d'ensemble du secteur privé et de l'environnement des affaires dans le pays, ainsi que la capacité à créer des emplois ; le chapitre 5.3. conclut.

► 5.1. Initiatives et perspectives de croissance sectorielle

Les initiatives de croissance sectorielle dans les plans de développement et les tendances en matière d'investissement peuvent aider à identifier les secteurs propices à la création d'emplois à moyen et long terme. Dans le contexte de l'industrialisation, elles peuvent apporter un éclairage supplémentaire sur le potentiel de création d'emplois par secteur. En termes de pertinence pour les travailleurs migrants, il y a deux pistes principales : premièrement, la mesure dans laquelle les travailleurs migrants sont capables de créer des entreprises dans ces secteurs et donc de stimuler la création d'emplois pour les Djiboutiens et les autres travailleurs migrants ; et deuxièmement, la mesure dans laquelle il y a un potentiel de création d'emplois pour les travailleurs migrants, et si cela entraînera ou non une concurrence avec les locaux.

► Agriculture

L'agriculture contribue relativement peu à l'économie djiboutienne, en grande partie à cause de la pénurie de terres arables dans le pays. En outre, les faibles précipitations et les conditions désertiques limitent la production agricole, ce qui a créé une dépendance à l'égard des importations alimentaires. L'agriculture qui existe est en grande partie liée aux activités d'élevage des peuples nomades - élevage de moutons, de chèvres et de chameaux - dont

une grande partie est très vulnérable aux chocs climatiques, comme la sécheresse de 2016-2017. Beaucoup de ceux qui sont le plus en insécurité alimentaire sont des éleveurs du sud-est de Djibouti qui ont souffert de la diminution de la taille des troupeaux en raison des pertes subies ces dernières années (USAID 2019). La contribution de l'agriculture au PIB est relativement faible, à 2 % en moyenne entre 2013 et 2017 (Banque mondiale 2019b), en retard par rapport aux objectifs fixés par le gouvernement de 4,1 % d'ici 2022 et de 5 % d'ici 2035 - objectifs qui avaient été établis en partie en vue d'améliorer la sécurité alimentaire (Gouvernement de Djibouti 2014a). Cependant, contrairement à d'autres pays, où le secteur agricole assure la subsistance d'un grand nombre d'agriculteurs de subsistance et présente donc un potentiel de croissance de la productivité et de création d'emplois dans les secteurs à valeur ajoutée, ces opportunités n'existent pas à Djibouti. Le potentiel de création d'emplois dans l'agriculture est donc faible, tant pour les Djiboutiens que pour les travailleurs migrants.

Le gouvernement a néanmoins identifié la pêche comme un secteur de croissance potentiel. La Stratégie pour la croissance accélérée et la promotion de l'emploi (SCAPE) reconnaît les ressources halieutiques inexploitées dont dispose Djibouti et le potentiel de création d'emplois. Elle estime

que cette industrie pourrait créer entre 2.500 et 5.000 emplois de manière durable sans épuiser les ressources. La SCAPE préconise la création d'une politique nationale de la pêche et d'un mécanisme de gouvernance détaillé pour aider à réglementer l'industrie. La pêche a traditionnellement été essentiellement artisanale et à petite échelle. S'il existe un potentiel d'industrialisation du secteur, l'électricité pour la réfrigération constitue une contrainte majeure (Banque mondiale 2018). Il existe peu d'informations permettant de déterminer le rôle des travailleurs migrants dans la pêche, cependant, la nature à petite échelle suggère que les pêcheurs sont susceptibles d'être impliqués dans des opérations avec peu de personnel embauché, présentant ainsi plus probablement des opportunités de création d'emplois parmi les Djiboutiens plutôt que les travailleurs migrants.

Industrie

Le potentiel de Djibouti en matière de création d'emplois repose plutôt sur sa capacité à développer un éventail de secteurs industriels et de services. L'industrie représentait environ 15-17 pour cent du PIB en 2013-2017 (Banque mondiale 2019b). La croissance du secteur a été stimulée par des investissements à grande échelle dans les infrastructures dans le cadre de la Vision 2035, dont l'objectif est de transformer le pays en un centre logistique et commercial. Cela comprend le développement de ports, un important pipeline d'eau et la construction d'une voie ferrée électrique reliant l'Éthiopie. Les importations et les exportations éthiopiennes représentent déjà environ 80 % des activités portuaires du pays et constituent une source importante de revenus pour Djibouti (Banque mondiale 2018). La construction a largement contribué à la création d'emplois ces dernières années en raison de ces activités, mais aussi grâce au développement d'une nouvelle grande zone de libre-échange. Selon une analyse des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale, les entreprises de construction représentaient environ 10 % de tous les emplois à temps plein du secteur privé en 2013. Cependant, nombre de ces projets ne sont à forte intensité de main-d'œuvre que dans la phase de développement et ne contribuent pas à la création d'emplois directs durables et à long terme. Ils ont toutefois le potentiel d'élargir les opportunités

économiques qui, à leur tour, créent des emplois. Les entretiens avec les informateurs principaux et les discussions de groupe ont mis en évidence que la construction est un secteur où l'on emploie des travailleurs migrants ; cependant, si cela suggère que l'expansion de la construction pourrait créer des emplois pour les travailleurs migrants, cela suggère également que ces emplois seraient sans paperasse et informels.

Commerce

Selon la Banque mondiale (2018), les zones franches auraient dû permettre à Djibouti d'entrer dans les chaînes de valeur mondiales, mais elles n'ont jusqu'à présent donné lieu qu'à peu de créations d'emplois, en partie à cause des coûts élevés des intrants liés à la fois à l'importation d'équipements de production et à l'accès à l'électricité. L'industrie légère offre cependant un potentiel de transformation structurelle et de création d'emplois. Selon l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale, les entreprises de fabrication de données représentaient environ 9,5 % des emplois à temps plein dans le secteur privé en 2013. Les zones franches étaient destinées à attirer les industries manufacturières, mais elles ont surtout été utilisées pour le stockage et n'ont créé qu'environ 1 000 emplois. L'industrie légère dans les zones industrielles autour des ports permettrait des activités telles que la réexportation de produits manufacturés, mais le coût des intrants reste un facteur essentiel.

Services

En revanche, les services sont le principal contributeur au PIB et, en raison de leur faible intensité capitaliste, sont susceptibles de détenir le plus grand potentiel de création d'emplois. Le secteur des services représente environ 70 pour cent du PIB et près de 80 pour cent de l'emploi (Banque mondiale 2019b). Une grande partie de cette activité économique est liée au port, le transport et les services connexes représentant la majorité des emplois. Cependant, l'automatisation qui remplace les tâches et les professions peu qualifiées réduit le potentiel de création d'emplois des secteurs des ports, du transport et de la logistique (Banque mondiale 2018). Deux domaines reconnus

pour leur potentiel par le gouvernement sont les télécommunications et le tourisme (Gouvernement de Djibouti 2015a).

Les télécommunications ont été identifiées comme un secteur crucial à la fois pour son potentiel de croissance directe et de création d'emplois, en particulier autour du développement des compétences et des emplois pour les jeunes, mais aussi comme un facilitateur pour une activité économique plus large (Gouvernement de Djibouti 2015a). La pénétration d'Internet est faible, à environ 7 %, et les services sont faibles. Le coût élevé des infrastructures de base - notamment pour l'électricité et les technologies de l'information et de la communication (TIC) - est identifié comme une contrainte majeure à la croissance du secteur privé. Cependant, le secteur numérique a le potentiel de créer jusqu'à 5 000 nouveaux emplois en trois ans, soit plus de trois fois plus que l'emploi actuel dans le secteur (Banque mondiale 2018). Le renforcement de l'enseignement des TIC dans les écoles contribuerait également à doter les futurs entrants sur le marché du travail des compétences qui seront probablement demandées. Le gouvernement de Djibouti a récemment promulgué une loi sur les télécommunications pour passer du statut de monopole d'État à un statut semi-privé où le gouvernement resterait l'actionnaire majoritaire.

La Banque mondiale a parrainé une table ronde en 2014 à Djibouti dont le thème était « Quel type de développement pour Djibouti ? » Les recommandations de cette table ronde ont relevé l'importance des télécoms comme secteur majeur de développement.

Tourisme

Le tourisme est l'un des secteurs visés par la SCAPE, tant pour la croissance économique que pour la création d'emplois. Selon la SCAPE, environ 4 500 emplois sont dans le secteur du tourisme, avec une grande part dans le secteur informel (Gouvernement de Djibouti 2015a). Elle prévoit que les entrées touristiques pourraient s'élever jusqu'à 500 000 d'ici 2030 (les estimations récentes étaient d'environ 50 000 en 2010), mais seulement si certaines conditions préalables sont en place, notamment :

- i. l'élaboration d'un plan directeur pour le développement des zones touristiques primaires ;
- ii. la mise en place d'une politique aéroportuaire adaptée ;
- iii. le renforcement de la capacité de l'Office national du tourisme ;
- iv. l'amélioration de la formation aux métiers du tourisme ; et
- v. le déploiement d'efforts pour inscrire les sites exceptionnels de Djibouti sur la liste du Patrimoine mondial de l'UNESCO.

Il existe cependant un certain nombre de contraintes à l'expansion du tourisme, notamment des options d'hébergement sous-développées pour les touristes (Banque mondiale (2018). Les revenus du tourisme représentaient environ 1,5 % du PIB en 2010 (Gouvernement de Djibouti 2015a), ce qui est nettement inférieur à d'autres petits États africains, tels que le Cap-Vert (22,4 %) et Maurice (5,7 %) (Banque mondiale 2018). Les simulations estiment que le tourisme pourrait contribuer jusqu'à 10 pour cent du PIB et jusqu'à 30 000 emplois directs (Banque mondiale 2018), dont beaucoup sont inclusifs pour les femmes et les jeunes. La mesure dans laquelle il pourrait avoir un impact sur la création d'emplois pour les travailleurs migrants est moins claire.

Les entretiens avec les informateurs principaux et les discussions en groupe cible ont indiqué qu'il était courant pour les travailleurs migrants d'être employés dans plusieurs secteurs, de la construction au travail domestique et au commerce, soit en tant qu'employés rémunérés, soit en créant des entreprises. Cependant, ils ont souvent noté que ces emplois se situaient généralement dans le secteur informel (le chapitre 6.4. fournit quelques détails sur ce point). Cela suggère que les initiatives sectorielles favoriseront principalement les Djiboutiens en termes de création d'emplois, les travailleurs migrants étant moins à même de capitaliser directement du fait de leur activité dans le secteur informel, mais avec une création d'emplois potentielle résultant des impacts indirects et induits de ces initiatives. Par exemple, les services informels qui sont établis près de projets de grande envergure bénéficient des dépenses de ceux qui opèrent dans ces projets.

► 5.2. Le secteur privé et l'environnement commercial

La croissance du secteur privé est au cœur de la stratégie de croissance du gouvernement et de la création d'emplois dans le cadre de Vision 2035 et de la SCAPE. La stratégie comprend le développement des petites et moyennes entreprises (PME) dans les secteurs clés en promouvant une culture de l'esprit d'entreprise et en fournissant des mécanismes de soutien, par exemple, par le biais de la Chambre de commerce, pour augmenter l'emploi dans le secteur privé (Gouvernement de Djibouti 2015a). Les écarts entre les résultats en matière d'éducation et les demandes de compétences doivent être réduits, et l'innovation doit être encouragée par le biais de centres d'excellence nationaux (Gouvernement de Djibouti 2014a). La SCAPE prévoit également la réforme de la fiscalité des entreprises, ainsi que la consolidation des mécanismes de soutien aux entreprises dans une plateforme centrale. En outre, en 2012, un Haut Conseil national du dialogue public-privé a été créé sous l'autorité du chef de l'État en tant que plateforme de concertation entre les secteurs public et privé, dans le but d'améliorer l'environnement des affaires pour le développement du secteur privé (CE 2017).

Le plan a fait des progrès ces dernières années, avec des réformes qui ont contribué à améliorer l'environnement des affaires, ce qui se traduit par des changements dans le classement de Djibouti dans l'indice Doing Business de la Banque mondiale (FMI 2019b). Djibouti se classe 112ème sur 190 économies dans l'indice pour 2019/2020, ce qui représente une légère détérioration après l'amélioration spectaculaire de la 154ème place en 2017 à la 99ème place en 2018 (Banque mondiale 2019e). Sur les dix indicateurs couvrant différents aspects de la création et de la conduite d'une entreprise, Djibouti se classe parmi ou près du tiers le plus bas des pays dans six d'entre eux : le commerce transfrontalier (147ème), l'exécution des contrats (144ème), le paiement des impôts (133ème), l'obtention de crédits (132ème), la création d'une entreprise (123ème) et l'obtention d'électricité (121ème). Parmi les indicateurs relativement mieux classés, on compte l'enregistrement de la propriété (117ème) et la protection des investisseurs

minoritaires (103ème), et Djibouti se situe dans la première moitié du classement pour le traitement des permis de construire (87ème) et le règlement de l'insolvabilité (44ème).

Un certain nombre de contraintes liées à l'environnement des affaires, citées dans les documents de politique et d'autres recherches, font écho à celles mentionnées ci-dessus, notamment les suivantes :

L'accès à l'électricité: Selon les données de l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale pour 2013, près de la moitié des entreprises interrogées ont identifié l'électricité comme le principal obstacle à l'environnement des affaires (BERD, BEI et Banque mondiale 2016). Par conséquent, environ 69 % des entreprises interrogées disposaient de leurs propres générateurs, ce qui a réduit les incidences des coupures d'électricité. Le FMI (2019b) a également identifié les défis liés à l'accès à l'électricité et a cité comment Djibouti avait un accès inférieur à la moyenne par rapport aux pays à faible revenu. Un défi majeur consiste à améliorer l'efficacité de la compagnie nationale d'électricité.

La corruption. Ce problème est également cité comme un obstacle par un plus grand nombre d'entreprises à Djibouti que la moyenne régionale (BERD, BEI et Banque mondiale 2016). Djibouti dispose d'une Commission nationale de lutte contre la corruption et de réglementations pour lutter contre la corruption, notamment le cadre de lutte contre la corruption. Cependant, le FMI (2019) cite la nécessité de renforcer la capacité des organismes d'application de la loi et des tribunaux à faire respecter les infractions de corruption et la nécessité d'améliorer la mise en œuvre du système de déclaration des actifs.

L'accès au financement. Si des progrès ont été réalisés en matière de réforme à cet égard, comme la création d'un registre national des garanties de prêt, la perception de l'accès au financement comme obstacle à l'environnement des affaires diffère selon la source. Notamment, seulement 2 % des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête sur les entreprises de

la Banque mondiale de 2013 ont identifié l'accès au financement comme un obstacle à l'environnement des affaires. Cependant, la Banque mondiale (2018) souligne également comment les PME ont des difficultés à accéder au financement sur le marché national, et que seulement 5 % des PME formelles ont accès aux prêts bancaires, les prêts aux PME ne représentant que 12 % du total des prêts bancaires aux entreprises. Cette situation est également due en partie au manque d'informations sur l'accès au crédit. Pourtant, cela s'est amélioré ces dernières années, comme l'affiche le classement de la facilité de faire des affaires pour l'obtention de crédit, qui est passé de 183ème à 132ème de 2018 à 2019 (Banque mondiale 2019e). Il existe peu d'informations sur l'accès au crédit pour les travailleurs migrants, mais en raison de la nature informelle de l'emploi des travailleurs migrants, on peut supposer que les canaux de financement disponibles sont tout aussi informels, avec un faible accès aux services et institutions formels.

La stabilité macroéconomique. Les investissements à grande échelle ont augmenté le coût du service de la dette, et donc accru les vulnérabilités de la dette dans le pays. La dette

publique et garantie par l'État est passée de 34 % du PIB en 2013 à environ 71 % en 2018 (FMI 2019b). La réduction des vulnérabilités de la dette est identifiée comme une priorité majeure pour la stabilité macroéconomique du pays et, par conséquent, sa capacité à attirer des investissements étrangers qui conduiront à la création d'emplois.

Les travailleurs migrants et les investisseurs étrangers en général sont soumis aux mêmes règles et directives en matière d'investissement, conformément à la loi N°58/AN/94/3-rd L sur le code des investissements (OIT 2020a). Les règles relatives à l'embauche de travailleurs migrants s'appliquent également de la même manière, ce qui a probablement peu d'incidence sur l'embauche de travailleurs migrants, qu'une entreprise soit ou non à capitaux étrangers ou locaux. Malgré cela, les entretiens avec les informateurs principaux et les participants aux groupes de discussion ont mentionné les activités commerciales à petite échelle des travailleurs migrants et la manière dont cela se traduit par la création d'emplois. Il est possible que le potentiel de création d'emplois de l'activité des travailleurs migrants dans la création d'entreprises soit négligé en raison de sa nature largement informelle.

► 5.3. Conclusions

Comme en témoignent le taux de chômage élevé et la sous-utilisation de la main-d'œuvre à Djibouti, comme le montre le chapitre 4, les emplois disponibles dans l'économie sont insuffisants pour la main-d'œuvre et pour la population croissante. Le gouvernement en est conscient, et un certain nombre d'initiatives sont en place pour renforcer le potentiel de transformation structurelle de manière à créer de nouveaux emplois. Les efforts déployés autour de l'industrie ont contribué à la création d'emplois ces dernières années, notamment par le biais d'investissements dans les infrastructures ; toutefois, les phases de construction à forte intensité de main-d'œuvre de ces infrastructures ne constituent pas une source d'emplois durable à long terme. Au contraire, ces infrastructures peuvent contribuer à faciliter une activité économique plus large et la croissance de l'emploi. Parallèlement, certains secteurs clés ont été identifiés pour leur potentiel de création d'emplois, notamment le tourisme et les TIC dans le secteur des services. Dans les deux cas, des investissements et un soutien sont nécessaires pour renforcer les secteurs et leur potentiel de création d'emplois. Le degré d'implication des travailleurs migrants n'est pas clair, étant donné que la plupart des travailleurs migrants opèrent dans le secteur informel. Il est probable que l'expansion de divers secteurs créera indirectement des emplois dans le secteur informel, tant pour les Djiboutiens que pour les travailleurs migrants, même si les initiatives sectorielles elles-mêmes sont plus susceptibles d'entraîner la création d'emplois pour les Djiboutiens.

L'amélioration de l'environnement des affaires en s'attaquant aux obstacles au développement du secteur privé est en cours depuis plusieurs années, notamment depuis 2013 et dans le cadre de la stratégie actuelle Vision 2035. Les améliorations ont été reflétées dans les indicateurs de la facilité de faire des affaires de la Banque mondiale, mais des écarts substantiels subsistent. La stabilité macroéconomique due à la vulnérabilité de la dette reste également un facteur important qui a des répercussions sur les investissements étrangers et la création d'emplois qui en découle. Un défi majeur pour le développement du secteur privé est le contrôle des principales industries par le secteur public djiboutien et la monopolisation des grandes entreprises, qui a évincé l'investissement privé et a également contribué à un fonctionnement moins efficace des principales industries (par exemple, l'électricité) (Banque mondiale 2018). Les entretiens avec les informateurs principaux ont cité la manière dont les travailleurs migrants créent souvent de petites entreprises et créent eux-mêmes des emplois. Cependant, cela se fait en grande partie dans le secteur informel et reflète les difficultés à opérer de manière formelle pour les travailleurs migrants. L'accès au financement sera probablement limité aux canaux informels pour les travailleurs migrants, et l'exposition aux défis plus larges de la stabilité macroéconomique aura probablement un impact sur les travailleurs migrants et les Djiboutiens sans distinction.

Chapitre 6

- ▶ **Gouvernance améliorée pour l'emploi et promotion professionnelle**
-

Une gouvernance efficace et appropriée du marché du travail est impérative pour le bon fonctionnement des marchés du travail (voir encadré 2). L'efficacité de la gouvernance du marché du travail repose en grande partie sur la disponibilité de statistiques et d'informations régulières, actualisées et complètes sur le marché du travail. Les travailleurs migrants sont également un élément crucial de la gouvernance du marché du travail, ainsi que de la gouvernance des

migrations de main-d'œuvre, avec le risque de double-emploi et de problèmes de coordination que cela comporte. Ce chapitre fournit une évaluation critique de certains mécanismes de gouvernance du marché du travail (politique de l'emploi, informations sur le marché du travail, services de l'emploi et travailleurs migrants) liés à l'emploi et à la promotion de l'emploi, et de la manière dont chacun peut contribuer à l'amélioration des opportunités productives.

► Encadré 2. Gouvernance du marché du travail

La gouvernance du marché du travail fait référence à la fois à la gouvernance de l'emploi et à la gouvernance du travail. La première est axée sur la gestion et la stratégie en faveur de l'emploi et sur la manière de créer des emplois décents et productifs, tandis que la seconde se concentre davantage sur la relation entre les employeurs et les employés, englobant les droits des travailleurs, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail. L'approche traditionnelle consiste à se concentrer sur :

- i. le développement du capital humain, notamment le développement des compétences et l'amélioration des capacités de la main-d'œuvre, et/ou ;
- ii. le développement du secteur privé, y compris les réformes de l'environnement des affaires et d'autres politiques destinées à faciliter la croissance des entreprises.

Ces deux approches peuvent être considérées comme étant respectivement du côté de l'offre et du côté de la demande. La gouvernance du marché du travail est impérative pour le succès de chacune de ces approches et permet de trouver le bon équilibre.

Ce chapitre est structuré comme suit : Le chapitre 6.1. donne une vue d'ensemble de la politique de l'emploi de Djibouti ; le chapitre 6.2. fournit une évaluation critique des informations sur le marché du travail ; le chapitre 6.3. présente une vue d'ensemble

de l'efficacité des services de l'emploi en ce qui concerne l'adéquation des emplois ; le chapitre 6.4. examine les travailleurs migrants dans un contexte de gouvernance du marché du travail et en relation avec l'emploi et la création d'emplois ; et le chapitre 6.5. conclut.

► 6.1. Politique et législation en matière d'emploi

Le gouvernement de Djibouti a exposé ses plans pour relever le défi de l'emploi dans son plan de développement à long terme : Vision 2035. La Vision 2035 intègre un certain nombre de stratégies, de plans d'action et de cadres, dont la SCAPE 2015-2019 (Gouvernement de Djibouti 2015a). La SCAPE considère l'emploi

comme un élément essentiel pour favoriser la transformation structurelle de l'économie vers des emplois à plus forte productivité. Les objectifs spécifiques de la Vision 2035 auxquels la SCAPE contribue comprennent la réduction du taux de chômage de 48 pour cent en 2012 à 10 pour cent en 2035, et la création

de plus de 200 000 emplois entre 2013 et 2035 (Gouvernement de Djibouti 2014a).

La SCAPE décrit un certain nombre de secteurs de concentration et de domaines stratégiques importants pour la croissance économique (voir chapitre 5). Cependant, elle est plus qu'un plan économique : elle note explicitement que la croissance économique seule est insuffisante pour des facteurs tels que la réduction de la pauvreté, l'amélioration des moyens de subsistance et la création d'emplois. La SCAPE s'appuie sur les résultats et les enseignements des plans de développement précédents - les documents stratégiques de réduction de la pauvreté et l'initiative nationale pour le développement social - et s'inscrit en partie dans la lignée de ces derniers en ce qui concerne certains objectifs essentiels (croissance soutenue, réduction de la pauvreté et réalisation des objectifs de développement durable, renforcement de la gouvernance) et la consolidation de divers programmes et réformes en cours.

La Politique nationale de l'emploi 2014-2024 fait partie de ce cadre. Elle vise à consolider et à façonner les différents éléments qui conduiront à la création d'emplois décents (Gouvernement de Djibouti 2014b). Selon les entretiens avec les informateurs principaux, cette politique a pour objectif ultime de réduire le chômage. Elle comporte sept objectifs stratégiques :

- i. accroître et améliorer les possibilités d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) ;
- ii. améliorer l'employabilité et l'intégration des demandeurs d'emploi, en particulier des femmes et des jeunes ;
- iii. développer les PME et les petites et moyennes industries en vue de créer des opportunités d'emploi ;
- iv. promouvoir les possibilités d'emplois productifs dans le secteur primaire ;
- v. promouvoir la fonctionnalité du marché du travail
- vi. promouvoir la protection sociale ; et
- vii. renforcer les capacités des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Ces objectifs englobent une série de composantes de l'offre de travail (développement des compétences,

employabilité), de la demande de travail (promotion des PME et du secteur primaire) et de la gouvernance du marché du travail (fonctionnalité du marché du travail). Pour que la politique soit efficace, il est important que les composantes de l'offre de travail soient développées en réponse aux besoins du marché du travail. Si l'agriculture a été identifiée dans une certaine mesure, il semble que ce soit dans le but d'améliorer la situation de la sécurité alimentaire de Djibouti. Notamment, les informateurs principaux ont souligné la dépendance à l'égard des travailleurs migrants, en particulier d'Éthiopie, dans l'industrie agricole. En ce qui concerne le développement des PME, la SCAPE souligne les défis actuels. Toutefois, il y a un manque de stratégie claire quant à la façon dont leur résolution favorisera la création d'emplois durables.

Les informateurs principaux ont souligné le rôle fondamental des travailleurs migrants dans le secteur informel, et bien qu'il n'existe pas de données fiables sur le nombre total de travailleurs migrants, il est clair qu'ils représentent une part non négligeable de la main-d'œuvre. Pourtant, les travailleurs migrants ne figurent pas dans la Politique nationale de l'emploi (et il n'existe pas de politique de migration du travail). L'approche est plutôt orientée vers la limitation des opportunités pour les travailleurs migrants, dans l'idée que cela préservera les opportunités d'emploi pour les Djiboutiens. Si les informateurs principaux ont souligné qu'il peut y avoir du népotisme et du favoritisme au sein des groupes ethnoculturels, ils insistent également sur le rôle fondamental des travailleurs migrants dans la création d'entreprises et la contribution aux activités économiques locales. Les travailleurs migrants ont sans aucun doute un rôle à jouer dans la création d'emplois.

Djibouti a ratifié la Convention n° 122 sur la politique de l'emploi de 1964. Le prochain rapport de 2019 sur l'enquête générale sur certains instruments de l'OIT liés à l'objectif stratégique de l'emploi, qui sera publié par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), sera l'occasion d'évaluer le niveau de conformité de Djibouti vis-à-vis des dispositions de la Convention n° 122 et d'autres conventions relatives à l'emploi.

Djibouti a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT (voir tableau 5). Ces conventions et d'autres conventions

ratifiées sont reflétées dans la législation et les règlements relatifs à la gouvernance du travail. Le principal cadre juridique est le Code du travail de 2006 qui décrit toutes les réglementations relatives au marché du travail, y compris en ce qui concerne l'emploi des travailleurs migrants (voir chapitre 6.4.). Il couvre l'embauche, les contrats, les conditions de travail, le temps de travail, les suspensions et les licenciements, les salaires et les primes, la formation professionnelle, les conventions collectives, les représentants du personnel, la santé et la sécurité, les contrôles et les litiges. Elle fixe les obligations minimales et maximales applicables aux salariés. De nombreuses obligations incombant aux employeurs sont assorties de sanctions pénales, comme les infractions relatives à la santé et à la sécurité, à l'administration de l'entreprise et aux droits individuels des salariés, tels que le harcèlement sexuel, la législation sur la durée du travail et les congés payés, et les droits collectifs des salariés (délit d'entrave, droit à la négociation collective).

Il est difficile d'évaluer le respect des conventions de l'OIT, d'autant plus que Djibouti n'a pas fourni de commentaires à la CEACR depuis plus de cinq ans (OIT n.d.-b). En ce qui concerne la négociation collective, cependant, les informateurs principaux ont noté que malgré la ratification de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, et de la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, il n'y a eu que très peu de développement. Les informateurs principaux notent également que les travailleurs migrants sont connus pour former leurs propres conventions collectives informelles, qui sont généralement fondées sur la nationalité ou les liens ethnoculturels.

Le ministère du Travail est chargé de mettre en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du travail, de l'emploi, de l'intégration professionnelle, des relations sociales, de la gestion des agents de l'État et de la protection sociale. Il prépare et met en œuvre les règles relatives aux conditions de travail, aux conventions collectives et aux droits des salariés. Elle est également chargée de la préparation et de la mise en œuvre des réformes administratives et de la gestion des organismes de sécurité sociale.

Bien que le code du travail soit un document complet, il est limité dans la mesure où il ne se concentre que sur les employés officiels. De plus, selon les entretiens avec les informateurs principaux, même les entreprises formelles emploient des personnes de manière informelle, ce qui suggère que le Code du travail n'est pas toujours respecté, même dans le secteur formel. L'inspecteur général du travail et des lois sociales (sous l'autorité du ministère du Travail) est chargé de résoudre tous les conflits légaux et illégaux entre employeurs et employés, et tous les employés (locaux et travailleurs migrants réguliers) peuvent déposer des plaintes auprès du département national d'inspection de l'emploi du ministère du Travail.

« Le problème est le fait que la majorité des travailleurs ne savent pas qu'ils ont le droit d'avoir un contrat, et l'employeur profite de cette lacune. Ainsi, seuls [quelques] travailleurs entreprennent des actions contre l'employeur en cas d'injustice. » - informateur principal

► **Tableau 5.** Ratification par Djibouti des Conventions de l'OIT

Conventions fondamentales de l'OIT	Status
Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930	En vigueur (1978)
Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	En vigueur (1978)
Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	En vigueur (1978)
Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951	En vigueur (1978)
Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	En vigueur (1978)

Convention n° 111 concernant la discrimination Discrimination (emploi et profession), 1958	En vigueur (2005)
Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973	En vigueur (2005)
Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	En vigueur (2005)
Autres conventions pertinentes	Statut
Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	Pas ratifiée
Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	Pas ratifiée
Convention n° 181 relative aux agences d'emploi privées, 1997	Pas ratifiée
Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	Pas ratifiée

Source: OIT n.d.-b.

► 6.2. Informations sur le marché du travail

La stratégie nationale de développement de la statistique (SNDS) 2011-2015 a été établie en vertu du décret n° 124/AN/1/6e L et a appelé à une revitalisation du système statistique national (gouvernement de Djibouti 2010). Cela incluait la mise en place d'un système d'information sur le marché du travail. Cependant, un tel système n'a pas encore vu le jour, ce qui reflète en partie les lacunes plus larges de la SNDS 2011-2015 (Gouvernement de Djibouti 2015b). Une évaluation de la mise en œuvre de la SNDS 2011-2015 a souligné que l'insuffisance des fonds et les problèmes de coordination, entre autres, ont contribué au manque de succès de la mise en œuvre. La feuille de route de la SNDS II, 2016-2020, cherche à remédier aux lacunes de la stratégie précédente et expose explicitement l'objectif de répondre aux besoins d'information de la SCAPE et de la Politique nationale de l'emploi 2014-2024 afin de fournir les données nécessaires au suivi des politiques et des programmes. La feuille de route expose les plans visant à établir un comité de pilotage technique qui contient cinq comités sectoriels, dont un comité sectoriel pour les « statistiques démographiques, sociales et judiciaires » qui sera responsable des questions liées au marché du travail. Les informateurs

principaux ont indiqué qu'il est prévu de créer un nouveau Haut Conseil de la Statistique, qui relèvera directement du Premier Ministre et devrait réunir les différents acteurs impliqués dans la collecte et le partage des données.

Des améliorations dans les statistiques du marché du travail sont très nécessaires à Djibouti. Des données existent sur les caractéristiques de l'offre de travail et même sur la demande de travail, mais elles sont profondément insuffisantes. En ce qui concerne la demande de travail, des informations sont recueillies par l'ANEFIP en termes d'offres et de profils d'emploi dans le secteur privé et public, mais ces informations sont fournies volontairement et ne sont en aucun cas assez représentatives ou systématiques pour créer un reflet de l'état de la demande de travail ou de la demande de compétences. L'ANEFIP collecte également des informations sur les demandeurs d'emploi, y compris leurs caractéristiques, telles que le niveau d'éducation. Cette base de données est notamment utilisée pour les évaluations d'autorisation des travailleurs étrangers afin de vérifier si des Djiboutiens sont enregistrés et répondent aux exigences de qualification pour un emploi particulier.

Le Département des statistiques et des études démographiques (DISED), sous la supervision de la Commission de planification chargée des statistiques, est responsable de la collecte d'informations sur l'offre de main-d'œuvre par le biais d'enquêtes auprès des ménages. L'enquête la plus récente qui contenait un module détaillé sur le travail était l'EDAM4-IS (quatrième enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux) susmentionnée, qui a été menée en 2017. Cette enquête a été financée par le Fonds fiduciaire pour le renforcement des capacités statistiques de la Banque mondiale et réalisée avec l'appui technique de l'unité Pauvreté et équité de la Banque mondiale (DISED 2017).

L'EDAM4-IS comprend des questions permettant d'identifier le statut de la population active, le statut dans l'emploi, la sous-utilisation de la main-d'œuvre, ainsi que la profession et le secteur d'activité, entre autres variables du marché du travail. Cependant, les classifications ne sont pas toujours conformes aux normes de la CIST. Par exemple, le taux de chômage de 47 % publié dans le rapport officiel sur les résultats et utilisé comme référence dans les documents officiels, bien qu'il ne soit pas explicitement défini, semble être basé sur les personnes sans emploi, disponibles pour travailler et désireuses de travailler - et inclut donc les personnes qui ne cherchent pas activement du travail. Les normes de la CIST, cependant, ne considèrent que les personnes qui recherchent activement un emploi comme faisant partie des chômeurs ; en revanche, les personnes qui ne recherchent pas activement un emploi seraient classées comme faisant partie de la sous-utilisation de la main-d'œuvre selon les normes de la CIST. Dans le même temps, les classifications des industries, bien que proches, ne sont pas entièrement conformes aux ventilations de la classification internationale type des industries (CITI), ce qui les rend incomparables à un niveau détaillé avec les recommandations de la CIST. Le rapport principal des conclusions de l'EDAM4-IS a été publié en juin 2018 et indiquait qu'il était le premier d'une série qui serait publiée en s'inspirant de différents sujets. Par conséquent, il est prévu qu'un rapport sur les conclusions relatives à la population active soit publié en temps voulu.

Avant l'EDAM4-IS, la dernière enquête à contenir des informations sur le marché du travail était l'Enquête djiboutienne

sur l'emploi, le secteur informel et la consommation des ménages (EDESIC), 2015-16, menée fin 2015 (DISED 2016). L'enquête a été menée en collaboration avec l'ANEFIP, l'Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne (AFRISTAT) et la Banque africaine de développement. La DISED est considérée comme la première enquête sur la population active de Djibouti, cependant elle ne respecte pas entièrement les normes internationales en matière de définition du marché du travail.

Parmi les autres sources de données sur l'offre de main-d'œuvre, on peut citer le recensement de la population, mais le recensement le plus récent a été effectué en 2009, et le prochain est prévu pour 2020. Bien que les recensements n'aient généralement pas de questionnaires conçus pour saisir les variables du marché du travail d'une manière conforme aux recommandations de la CIST, ils offrent l'occasion de mettre à jour le cadre d'échantillonnage d'autres enquêtes sur les ménages afin de permettre une représentation plus précise de la population. Le recensement de la population de 2009 n'a pas recueilli d'informations sur les migrants internationaux, et on ne sait pas encore si le prochain recensement recueillera des informations à cet égard.

Il y a un manque évident d'informations sur les travailleurs migrants à Djibouti. Si des informations sont disponibles pour les travailleurs migrants réguliers par le biais des demandes de permis de travail détenues par le ministère du Travail, très peu d'informations sont connues sur la population migrante en général. Certaines informations ont été saisies dans l'EDAM4-IS, qui posait des questions sur les membres du ménage qui ont migré à l'étranger, mais là encore, le nombre de personnes interrogées qui ont fourni des réponses est trop faible pour permettre une analyse avec une quelconque signification statistique.

L'EDAM4-IS permet d'identifier les migrants grâce aux informations sur le lieu de naissance et la dernière résidence (si elle est différente du lieu de naissance). Bien que cela permette d'analyser les variables du marché du travail pour les travailleurs migrants, l'échantillon ne comprend qu'un très petit nombre de migrants qui ne satisfait pas à la signification statistique. Les questions ne sont pas non plus conformes aux définitions internationales pour les statistiques du marché du travail

établies par la 13ème ou la 19ème CIST. Le ministère de l'Intérieur collecte des données sur les migrants qui cherchent à obtenir un permis de séjour, mais cela se limite aux migrants réguliers.

Selon les entretiens menés avec l'ANEFIP dans le cadre d'une recherche de l'OIT (2020a), il n'existe pas de base de données sur les travailleurs migrants djiboutiens à l'étranger. Cependant, l'ANEFIP envisage de créer un bureau à cet effet.

► 6.3. Services de l'emploi

Les services de l'emploi sont considérés comme l'un des principaux moyens de faire correspondre les emplois, d'améliorer l'employabilité, de remédier à l'inadéquation des compétences et d'apporter un soutien direct aux employeurs et aux travailleurs par le biais de divers programmes actifs du marché du travail.

L'Agence nationale pour l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle (ANEFIP) est l'agence publique pour l'emploi de Djibouti, et a été créée par la loi n° 203/AN/07/5e L du 22 décembre 2007. Selon les entretiens avec les informateurs principaux, la création de l'ANEFIP répondait à la volonté du gouvernement de doter le pays d'un outil de conception, de suivi et d'évaluation des politiques d'emploi et d'insertion professionnelle sous la supervision du ministère du Travail.

La mission principale de l'ANEFIP est la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi du Gouvernement (c'est-à-dire dans le cadre de la SCAPE), et elle est chargée de :

- i. faciliter la fonctionnalité du marché du travail aux niveaux national, régional, local et sectoriel, notamment à travers un réseau de bureaux de l'ANEFIP ;
- ii. développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles à destination des entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- iii. mettre en œuvre de programmes de promotion de l'emploi et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail ;
- iv. assurer l'information et l'orientation professionnelle des candidats à la formation en vue de leur insertion sur le marché du travail ;

v. organiser le placement de la main d'œuvre djiboutienne à l'étranger et veiller à sa réalisation ; et

vi. fournir des permis de travail aux étrangers.

Ainsi, l'ANEFIP s'adresse aux demandeurs d'emploi, aux entrepreneurs, notamment ceux qui travaillent à la création d'entreprises, aux jeunes en quête de formation professionnelle, ainsi qu'aux entreprises à la recherche de travailleurs et de certaines compétences. Bien que les objectifs de l'ANEFIP soient vastes et appropriés, la réalité est qu'avec des pénuries généralisées d'emplois - en particulier en dehors de la ville de Djibouti - les bureaux de l'ANEFIP sont parfois résignés au rôle d'enregistrer les demandeurs d'emploi et de les ajouter à la base de données nationale. De plus, vu le grand nombre de demandeurs d'emploi, il n'est souvent pas possible d'aider aux placements et aux formations professionnelles (notamment en langues et en compétences non techniques), ce qui relève de son mandat. Les migrants ne peuvent pas non plus accéder à des formations ou à des stages.

En ce qui concerne le travail avec les migrants et les travailleurs migrants, l'ANEFIP se concentre principalement sur l'évaluation de la possibilité de pourvoir un poste par un Djiboutien et, sur cette base, sur le refus ou la délivrance d'une autorisation pour l'embauche d'un travailleur étranger. La police de l'immigration (relevant du ministère de l'intérieur) délivre la carte de séjour des étrangers recrutés légalement à Djibouti après avoir obtenu cette autorisation de l'ANEFIP.

Plutôt que de chercher un emploi auprès de l'ANEFIP, les travailleurs migrants s'adressent

plutôt à des agences de placement privées. Le Code du travail, 2006, donne la liberté à l'employeur de recruter du personnel directement ou, si cela est utile, de demander l'aide d'agences de recrutement privées. Cependant, les agences de placement privées sont considérées comme des employeurs et doivent toujours se conformer au processus d'autorisation de l'ANEFIP si elles veulent recruter des étrangers pour le compte de leurs clients.

Au-delà du processus d'autorisation de l'ANEFIP pour les travailleurs étrangers et du respect des règles et règlements (notamment le décret n° 2018-103/PR/MTRA), les agences d'emploi privées fonctionnent indépendamment des autorités publiques. Les agences d'emploi privées demandent des autorisations auprès du ministère du Travail et sont inscrites au registre du commerce et des sociétés. Elles fournissent des services de mise en relation d'emplois et emploient des travailleurs pour les mettre à la disposition d'une tierce personne ou entreprise, appelée « entreprise utilisatrice », qui détermine les tâches des employés et supervise l'exécution de ces tâches. Selon les entretiens avec les informateurs principaux, les agences d'emploi privées ne font pas de discrimination entre les migrants et les Djiboutiens, et ne prennent en

compte que les profils de compétences afin de recruter les personnes dont les entreprises ont besoin.

Il existe des agences de placement privées spécifiques qui travaillent principalement avec les bases militaires de Djibouti pour trouver des candidats pour leurs postes vacants. D'autres - comme Djib Lean, AGS et Harmony - sont spécialisées dans la recherche de travailleurs locaux pour certains types d'emplois, comme les agents de sécurité et les nettoyeurs. En outre, certaines agences de placement privées se concentrent sur le déploiement de Djiboutiens pour travailler à l'étranger. Ces agences sont soumises à des réglementations supplémentaires en matière de protection des travailleurs migrants, notamment la nécessité d'avoir un homologue dans le pays de destination (OIT 2020a) et d'autres conditions visant à garantir leur responsabilité et la protection des travailleurs migrants partant à l'étranger.

Malgré cela, Djibouti n'a pas ratifié la Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées de 1997. Une telle ratification fournirait des orientations supplémentaires, conformes aux normes internationales, pour la réglementation des agences d'emploi privées.

► 6.4. Travailleurs migrants

Pour un aperçu complet de la migration de main-d'œuvre et de la gouvernance de la mobilité à Djibouti, des informations détaillées sont fournies dans l'étude parallèle de l'OIT intitulée « Djibouti: An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance » (OIT 2020a). Certains résultats clés de cette étude sont mis en évidence dans ce chapitre.

Djibouti ne dispose pas d'une politique de migration de main-d'œuvre. Malgré l'importance des travailleurs migrants dans le pays, la migration de travail ne figure pas dans la Vision 2035, la SCAPE ou la Politique nationale de l'emploi. Néanmoins, le besoin d'une politique de migration de travail est reconnu et le gouvernement a demandé l'aide de l'OIM pour le développement d'une telle politique. Malgré cela, le ministère du Travail a indiqué que dans toute politique de ce type, l'accent resterait mis sur la réduction du chômage

et sur la garantie que les Djiboutiens ont les compétences techniques et professionnelles pour travailler à l'étranger, mettant ainsi davantage l'accent sur la création d'emplois pour les Djiboutiens à l'étranger plutôt que de considérer le potentiel de création d'emplois découlant d'une migration de travail bien gérée vers Djibouti. Les résultats des entretiens avec les informateurs principaux confirment l'idée que les priorités du gouvernement sont de réguler le nombre de travailleurs migrants à Djibouti afin de protéger la main-d'œuvre djiboutienne. Le système actuel favorise les migrants hautement qualifiés, ce qui, selon les informateurs principaux, est le moyen le plus sûr de bénéficier à l'économie et au marché du travail djiboutiens. Cependant, cette perspective ne tient pas compte des contributions à l'économie - y compris le potentiel de création d'emplois

- des travailleurs migrants moyennement et faiblement qualifiés.

Un certain nombre d'informateurs principaux interrogés dans le cadre de cette recherche ont souligné les résultats positifs des travailleurs migrants à Djibouti en termes de création d'emplois à partir d'activités commerciales. Les travailleurs migrants ont été cités comme participant à un large éventail d'activités économiques, notamment la construction, l'électronique, la confection, la cuisine, la tenue de magasins, le travail domestique, l'enseignement et la mécanique. Il est communément admis que les travailleurs migrants contribuent au développement de ces secteurs économiques, ne serait-ce que dans le secteur informel. Souvent, les activités des travailleurs migrants sont considérées comme n'étant pas couramment pratiquées à Djibouti ; par conséquent, les travailleurs migrants sont considérés comme introduisant de nouvelles compétences et un nouveau savoir-faire sur le marché du travail. C'est le cas de l'agriculture, où un certain nombre d'informateurs principaux ont souligné la nécessité et même la dépendance à l'égard de l'expérience des travailleurs migrants dans ce secteur.

La loi n° 153 de 2004 sur la création et le fonctionnement des zones de libre-échange a entraîné une augmentation des investissements étrangers, qui ont attiré de nombreux travailleurs migrants, travaillant souvent de manière informelle. Cette loi comprend des dispositions relatives à l'embauche de travailleurs migrants possédant des compétences spécifiques, avec un objectif de 70 % de main-d'œuvre étrangère et 30 % de main-d'œuvre nationale dans les zones franches. Les informateurs principaux ont suggéré qu'il existe des objectifs pour inverser ce ratio. Un fonds de formation a été mis en place pour faciliter la formation du personnel local. Les sommes destinées au fonds de formation sont collectées par l'ANEFIP, le financement provenant des frais de permis de travail d'environ 1 200 USD (normalement, en dehors des zones franches, le coût du permis de travail n'est que d'environ 120 USD). Depuis 2018, la loi n° 221 impose que le code du travail de 2006 soit appliqué dans la zone franche. Le ministère de l'Intérieur est présent dans les zones franches, mais pas l'ANEFIP, ce qui signifie que si les permis de séjour peuvent être délivrés, les permis de travail ne sont pas contrôlés ; par conséquent, il existe une lacune concernant le suivi des travailleurs migrants dans les zones franches.

En l'absence d'une politique de migration de la main-d'œuvre, la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre est appliquée par le biais de deux cadres :

- i. le Code du travail, 2006, qui cible les employeurs et vise principalement à endiguer le flux de migrants peu qualifiés dans le pays, tout en bénéficiant de l'expertise fournie par les migrants plus qualifiés ; et
- ii. la loi n° 40/AN/19/8e L de janvier 2019, qui contient un ensemble d'articles sur les conditions d'entrée et de séjour des étrangers à Djibouti.

Le Code du travail contient toutes les procédures et réglementations relatives à l'emploi des travailleurs migrants à Djibouti. Cependant, il ne concerne que les travailleurs migrants réguliers, c'est-à-dire ceux qui ont des papiers officiels, tant pour l'entrée dans le pays que pour l'autorisation de travailler. Le Code du travail omet donc la grande majorité des travailleurs migrants, qui ont généralement un statut de migrant irrégulier et travaillent le plus souvent dans le secteur informel. Bien que les travailleurs migrants en situation irrégulière n'aient pas accès aux mêmes protections et réglementations du travail, la Commission nationale des droits de l'homme a pour mandat de protéger les droits de l'homme de toutes les personnes présentes à Djibouti. Cela inclut la défense des travailleurs migrants qui sont victimes de toute violation de leurs droits. En outre, l'État djiboutien fournit techniquement une aide juridique gratuite à toute personne, y compris aux travailleurs migrants, ce qui inclut également un avocat commis d'office pour défendre leur position.

Le système réglementaire plus large est généralement plus avantageux pour les travailleurs migrants réguliers ; toutefois, les travailleurs migrants irréguliers ont toujours accès à un certain nombre d'avantages, indépendamment de leur statut migratoire. Par exemple, les migrants peuvent généralement accéder aux services de santé, à l'éducation et à la formation professionnelle financés par le gouvernement, au même tarif que les citoyens djiboutiens et indépendamment de leur statut migratoire. La loi n° 201/AN/07/ 5e L du 22 décembre 2007 (modifiée) relative aux conditions d'entrée et de séjour en République de Djibouti ne mentionne pas spécifiquement l'accès aux soins de santé, sauf dans son article 6, qui prévoit un cadre de soins de santé pour les migrants.

Néanmoins, seuls les résidents de longue durée et les résidents titulaires d'un permis de regroupement familial ou certaines catégories de résidents titulaires d'un permis de travail temporaire ont accès à la protection sociale. Depuis 2014, une assurance maladie universelle a été mise en place pour toutes les personnes vivant à Djibouti, couvrant des services de soins médicaux supplémentaires et couvrant les migrants, quel que soit leur statut juridique. En ce qui concerne la retraite et l'assurance chômage, seuls les travailleurs migrants réguliers qui cotisent en payant des impôts y ont droit. Par conséquent, tous les migrants réguliers ou les réfugiés qui occupent un emploi formel ont droit aux prestations de retraite et de chômage - tandis que les migrants qui travaillent de manière informelle n'y ont pas droit. D'après les entretiens avec les informateurs principaux, le Secrétariat d'État aux affaires sociales, en collaboration avec le ministère du Travail, élabore actuellement un document de protection sociale nationale qui couvrirait également la population qui ne paie pas officiellement d'impôts.

Les titulaires d'un permis de séjour temporaire (c'est-à-dire de moins d'un an) et les titulaires d'un permis de résidence doivent toujours obtenir un permis de travail pour reprendre un poste vacant. Les articles 24 à 30 du Code du travail précisent les règles relatives

à l'embauche de travailleurs migrants, à savoir que l'employeur doit prouver qu'un ressortissant djiboutien ne peut pas faire le travail. L'ANEFIP procédera à une vérification en utilisant la base de données des demandeurs d'emploi pour rechercher un profil djiboutien répondant aux critères. Si aucun Djiboutien ne peut être trouvé, l'ANEFIP délivre une autorisation de travail. L'employeur soumet une demande avec le contrat de travail et doit décrire clairement tous les services et activités que le travailleur migrant mettra en œuvre. Selon les entretiens avec les informateurs principaux, le processus est plus souple pour certaines industries, notamment la construction et la logistique.

« Le ministre du Travail peut refuser la délivrance ou le renouvellement du permis de travail lorsque la qualification professionnelle du travailleur ne répond pas ou plus [aux] besoins de l'économie nationale ou lorsque le profil recherché est disponible sur le marché du travail du pays. » – Article 28 du Code du travail de 2006

► Encadré 3. Égalité des chances et de traitement des travailleurs migrants avec les ressortissants nationaux

L'article 6(1) de la Convention n° 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949, prévoit que « tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes : la rémunération, l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, le logement, la sécurité sociale, les impôts, taxes et contributions afférents au travail et les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la présente convention ».

L'article 10 de la Convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975, (Partie II : égalité de chances et de traitement) prévoit que « tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire. »

Source : Conventions n° 97 et n° 143 de l'OIT.

Djibouti n'a pas ratifié les Conventions n° 97 et n° 143 de l'OIT (voir encadré 3) ni la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Cependant, selon l'OIT (2020a), le ministère du Travail a indiqué qu'il le ferait une fois qu'il aurait établi une politique de migration de la main-d'œuvre.

Le gouvernement djiboutien a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives pour protéger les travailleurs migrants djiboutiens

à l'étranger. Par exemple, comme détaillé dans cette section, le recrutement par le biais d'agences d'emploi privées pour des postes à l'étranger a un certain nombre de dispositions en place pour la protection des travailleurs migrants djiboutiens. De même, comme décrit ci-dessus, des accords bilatéraux de travail ont été établis et parfois révoqués sur la base de rapports d'exploitation des travailleurs djiboutiens, tels que les accords avec le Qatar et l'Arabie saoudite.

► 6.5. Conclusions

Le gouvernement de Djibouti reconnaît la nécessité de créer des emplois et de protéger ses travailleurs. Si la Politique nationale de l'emploi et la SCAPE contiennent des domaines d'intervention pertinents à ces fins, l'omission flagrante concerne les travailleurs migrants et leur rôle sur le marché du travail. La gouvernance du travail, en particulier, est façonnée autour des ressortissants djiboutiens et des travailleurs migrants réguliers uniquement, malgré la prévalence des travailleurs migrants irréguliers. Le gouvernement semble mettre l'accent sur la réduction du chômage parmi les Djiboutiens, en partie en limitant l'accès des travailleurs migrants au marché du travail formel.

Si des services publics de l'emploi sont disponibles, le manque d'emplois limite le portefeuille de services qui peuvent être fournis, les réduisant souvent à l'inscription des demandeurs d'emploi. Si les agences d'emploi privées sont plus proactives et participent à l'appariement des emplois et à la recherche de candidats pour les entreprises, leur activité se limite vraisemblablement aux professions moyennement et hautement qualifiées, avec peu de services disponibles pour les personnes peu qualifiées. De même, le processus est lourd pour l'embauche de travailleurs migrants, qui doivent prouver qu'aucun Djiboutien ne peut faire le travail,

puis recevoir des permis à durée limitée et révocables.

Les travailleurs migrants ne semblent pas être intégrés dans le marché du travail, que ce soit pour des raisons de fonctionnalité du marché du travail - en particulier compte tenu du potentiel de création d'emplois des travailleurs migrants qui créent des entreprises - ou d'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les Djiboutiens. L'intégration est largement informelle, et le manque de données signifie que l'évaluation du potentiel de création d'emplois dépend largement des conclusions des informateurs principaux et de l'échantillon de données quantitatives recueillies dans le cadre de cette étude. S'il n'est pas possible d'affirmer avec certitude que les travailleurs migrants créent régulièrement des opportunités d'emploi à Djibouti, certains signes indiquent que c'est le cas, ce qui souligne la nécessité d'examiner plus avant le rôle des travailleurs migrants sur le marché du travail et leur contribution, notamment à la création d'emplois. Bien que la discrimination ne semble pas explicite, il existe clairement une préférence pour l'embauche de travailleurs migrants de manière informelle, ce qui les prive de la protection offerte par le Code du travail. En même temps, cela reflète les difficultés réglementaires liées à l'embauche formelle de travailleurs migrants.

Chapitre 7

- ▶ **Conclusions et recommandations**
-

Ce rapport a présenté une étude du marché du travail avec un accent sur la migration de la main-d'œuvre depuis et vers les États membres de l'IGAD, ou plus précisément sur les travailleurs migrants des États membres de l'IGAD dans un contexte de marché du travail. Sur la base des résultats de ce rapport, des recommandations clés sont proposées aux niveaux de la stratégie, de la politique et de l'intervention. Chaque niveau de recommandation est ventilé en fonction de la responsabilité des différents partenaires sociaux, à savoir le gouvernement, les groupes d'employeurs et les groupes de travailleurs, ainsi que d'autres parties prenantes clés.

Les taux d'emploi et de participation à la population active sont exceptionnellement bas, ce qui rend le marché du travail de Djibouti relativement unique. Généralement, ces taux sont relativement élevés car la population n'a guère d'autre choix que de s'engager dans une forme d'activité économique pour survivre. En raison de la composition de l'économie et du manque de terres arables, il y a peu de place pour l'agriculture de subsistance, qui serait autrement une source commune de revenus. Au lieu de cela, les emplois à faible productivité dans le secteur des services sont prédominants, mais la majorité des Djiboutiens restent en dehors de la population active. Le chômage et la sous-utilisation de la main-d'œuvre sont élevés à Djibouti, en particulier chez les jeunes. Cette situation est de mauvais augure pour le moyen et long terme, car une population jeune et en croissance rapide continuera à exercer une pression sur le marché du travail. L'économie informelle est également répandue, et les travailleurs migrants occupent souvent des emplois dans le secteur informel, la majorité des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette recherche ayant occupé un emploi informel. Si l'emploi formel est évident à Djibouti, il est en grande partie dû à l'emploi dans le secteur public.

Selon les données primaires recueillies sur les travailleurs migrants, la composition de l'éducation et des compétences professionnelles des travailleurs migrants est nettement différente de la composition de la main-d'œuvre djiboutienne. Alors que le niveau global d'éducation était légèrement plus élevé pour les travailleurs migrants (c'est-à-dire que la proportion de travailleurs migrants ayant un niveau d'éducation « inférieur au primaire » et « primaire » était inférieure à la moyenne de la population

active), les travailleurs migrants étaient plus susceptibles que les nationaux d'occuper des emplois peu qualifiés. Dans le même temps, les travailleurs migrants à court terme étaient également plus susceptibles d'occuper des emplois plus qualifiés que leurs homologues à plus long terme.

Le gouvernement reconnaît le nombre insuffisant d'emplois pour la main-d'œuvre et pour la population croissante, et un certain nombre d'initiatives sont en place pour renforcer le potentiel de transformation structurelle de manière à créer de nouveaux emplois. Les efforts déployés autour de l'industrie ont contribué à la création d'emplois ces dernières années, notamment par le biais d'investissements dans les infrastructures ; toutefois, les phases de construction à forte intensité de main-d'œuvre de ces infrastructures ne constituent pas une source d'emplois durable à long terme. Au contraire, ces infrastructures peuvent contribuer à faciliter une activité économique plus large et la croissance de l'emploi. Parallèlement, certains secteurs clés ont été identifiés pour leur potentiel de création d'emplois, notamment le tourisme et les TIC dans le secteur des services. Dans les deux cas, des investissements et un soutien sont nécessaires pour renforcer les secteurs et leur potentiel de création d'emplois.

L'amélioration de l'environnement des affaires en s'attaquant aux obstacles au développement du secteur privé est en cours depuis plusieurs années, notamment depuis 2013 et dans le cadre de la stratégie actuelle Vision 2035. Les améliorations ont été reflétées dans les indicateurs de la facilité de faire des affaires de la Banque mondiale, mais des lacunes importantes subsistent.

La menace que représente la vulnérabilité de la dette pour la stabilité macroéconomique reste également un facteur important qui a des implications pour l'investissement étranger et toute création d'emploi stimulée par cet investissement. Un défi majeur pour le développement du secteur privé est le contrôle par le secteur public djiboutien des principales industries et la monopolisation des grandes entreprises, qui a évincé l'investissement privé et a également contribué à un fonctionnement moins efficace des principales industries (par exemple, l'électricité) (Banque mondiale 2018).

Recommandation stratégique n° 1 : Adapter la politique nationale de l'emploi et la stratégie de création d'emplois pour mieux intégrer les travailleurs migrants à Djibouti, notamment dans le secteur informel.

Le gouvernement de Djibouti reconnaît la nécessité de la création d'emplois et de la protection de ses travailleurs. Si la politique nationale de l'emploi et la SCAPE contiennent des domaines d'intervention pertinents à ces fins, l'omission flagrante concerne les travailleurs migrants et leur rôle sur le marché du travail. Avec des estimations de la migration totale égales ou supérieures au nombre total de Djiboutiens employés, une attention doit être accordée au rôle des travailleurs migrants sur le marché du travail

djiboutien. La gouvernance du travail, en particulier, est conçue pour répondre aux besoins des ressortissants djiboutiens et des travailleurs migrants réguliers uniquement, malgré la prévalence des travailleurs migrants irréguliers. Le gouvernement met l'accent sur la réduction du chômage des Djiboutiens, en partie en limitant l'accès des travailleurs migrants au marché du travail formel. Une telle mesure générale entrave immédiatement les possibilités de création d'emplois (tant pour les Djiboutiens que pour les travailleurs migrants) par des entreprises dirigées par des travailleurs migrants. Par conséquent, il est nécessaire de reconnaître les travailleurs migrants dans ces stratégies et d'explorer des pistes pour permettre une meilleure fonctionnalité du marché du travail.

Action recommandée	Avantage escompté	Institutions concernées
<p>POLITIQUE : Réviser la politique nationale de l'emploi et la stratégie de création d'emplois dans un cadre tripartite plus, et en alignement avec une politique de migration de la main-d'œuvre.</p>	<p>Les contributions de tous les partenaires sociaux et des parties prenantes externes (en particulier celles qui travaillent avec les migrants, comme l'OIT et le HCR) sont nécessaires pour garantir que les investissements du gouvernement en faveur de l'emploi et de la création d'emplois sont ciblés sur les domaines présentant le meilleur potentiel de création d'emplois et d'emploi du point de vue des employeurs et des travailleurs, et pour maximiser les avantages que les travailleurs migrants offrent au marché du travail.</p>	<p>Le gouvernement dans une configuration tripartite ou à multiples parties</p>
<p>POLITIQUE : Reconnaître le rôle du secteur informel comme source de création d'emplois et réduire les obstacles à la formalisation.</p>	<p>Le secteur informel est une source importante d'emplois à Djibouti et doit être reconnu comme tel, d'autant plus que la grande majorité des travailleurs migrants sont engagés dans le secteur informel. Bien que la formalisation des emplois informels soit importante, comprendre les raisons de l'informel - comme les niveaux élevés de bureaucratie et de réglementation - peut aider à prioriser les domaines à réformer. Les réformes réglementaires qui favorisent la croissance des entreprises, en particulier dans le secteur informel, devraient être prioritaires. En même temps, il est nécessaire de reconnaître les implications que l'embauche de travailleurs migrants a sur la concurrence du marché et les droits des travailleurs.</p>	<p>Le gouvernement dans une configuration tripartite ou à multiples parties</p>

Action recommandée	Avantage escompté	Institutions concernées
INTERVENTION : Accroître la concurrence et les emplois dans le secteur privé en assouplissant les restrictions sur les permis de travail des travailleurs migrants pour ceux qui cherchent à créer une entreprise.	Compte tenu du rôle des travailleurs migrants dans le secteur informel, le processus restrictif des permis de travail rend probablement plus difficile pour les travailleurs migrants de créer des entreprises et de devenir employeurs. La réduction de ces restrictions, en particulier pour ceux qui cherchent à établir des entreprises dans des secteurs clés, contribuerait à promouvoir la croissance des entreprises et la création d'emplois.	Le gouvernement, les organisations patronales et les organisations syndicales
MISE EN ŒUVRE : Augmenter le soutien aux interventions de croissance sectorielle dans les secteurs riches en emplois.	Tirer parti des ressources gouvernementales et du financement de l'aide internationale pour soutenir le développement de systèmes de marché inclusifs dans les secteurs où Djibouti possède un avantage comparatif et qui peuvent créer des emplois adaptés aux compétences de la population.	Le gouvernement et les partenaires d'aide internationale

Recommandation stratégique n° 2: Soutenir la collecte de données sur les travailleurs migrants dans un cadre plus large de statistiques du travail.

Bien qu'il existe des plans pour améliorer le système statistique national dans le cadre de la SNDS et que certains signes indiquent qu'une enquête spécifique pourrait être développée pour capturer des informations sur les travailleurs migrants, des améliorations peuvent être apportées aux

cadres actuels de collecte de données pour capturer des informations sur les travailleurs migrants. Les 200.000 migrants estimés à Djibouti devraient être capturés dans des données représentatives. Cela implique un recensement de la population à jour sur lequel fonder le cadre d'échantillonnage. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour permettre la collecte d'informations détaillées sur les travailleurs migrants afin de soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des preuves.

Action recommandée	Avantage escompté	Institutions concernées
POLITIQUE : Donner la priorité à la mise en place d'un recensement de la population actualisé qui rende compte de l'éventail des migrants à Djibouti.	D'un point de vue statistique, cela permettra d'utiliser des cadres d'échantillonnage actualisés dans les enquêtes sur les ménages et donc de mieux saisir et refléter les travailleurs migrants afin de mieux comprendre leur contribution et leur rôle dans l'économie.	Le gouvernement

Action recommandée	Avantage escompté	Institutions concernées
POLITIQUE : Harmoniser les modules de travail des enquêtes sur les ménages avec les directives et recommandations de la CIST.	L'harmonisation des définitions avec les normes internationales permet de faire des comparaisons avec d'autres pays et d'accéder aux meilleures pratiques et aux politiques du marché du travail appropriées en fonction des différents concepts du marché du travail et des résultats des diagnostics.	Le gouvernement dans une configuration tripartite ou à multiples parties
POLITIQUE : Concevoir un cadre de statistiques du travail pour saisir les informations clés sur les travailleurs migrants.	Recueillir des informations sur les flux et les caractéristiques des travailleurs migrants au profit de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.	Tous les partenaires sociaux (sous la direction de la DISED)
INTERVENTION : Appuyer le partage systématique d'informations sur les travailleurs migrants.	Les agences d'emploi privées axées sur les placements à l'étranger donnent une indication de la demande du marché du travail pour les travailleurs à l'étranger et peuvent recueillir des informations importantes sur les profils des travailleurs migrants, y compris leurs motivations.	Les organisations patronales et les organisations syndicales

**Recommandation stratégique n° 3 :
Ajuster et repenser les mécanismes de gouvernance du marché du travail pour mieux intégrer les travailleurs migrants.**

Les travailleurs migrants ne semblent pas être bien intégrés dans le marché du travail, tant du point de vue de la fonctionnalité du marché du travail - compte tenu notamment du potentiel de création d'emplois des travailleurs migrants créant des entreprises - que de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les Djiboutiens. Bien

que la discrimination ne semble pas explicite, il y a clairement un avantage à embaucher des travailleurs migrants de manière informelle. Cela reflète probablement les obstacles administratifs liés à l'embauche formelle de travailleurs migrants. Puisque le ministère du Travail en charge de la réforme administrative s'est engagé à réduire l'emploi illégal et informel (comme indiqué dans son plan de relance et de résilience), y compris parmi les travailleurs migrants, il est nécessaire de mettre en œuvre une politique d'emploi inclusive bénéficiant explicitement aux travailleurs migrants.

Action recommandée	Avantage escompté	Institutions concernées
<p>POLITIQUE : Intégrer l'intégration et la protection des travailleurs migrants dans le programme de développement national.</p>	<p>Intégrer les politiques de migration de la main-d'œuvre dans le prochain cycle de stratégies de développement dans le cadre de la Vision 2035. Ces politiques devraient soutenir la dynamique à long terme de la main-d'œuvre, tant pour les travailleurs migrants réguliers et irréguliers que pour ceux du secteur formel et informel.</p>	<p>Le gouvernement dans une configuration tripartite</p>
<p>POLITIQUE : Ratifier et respecter la Convention n° 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949 et la convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires de 1975). Il s'agira d'élaborer une politique appropriée en matière de migration de main-d'œuvre (voir les recommandations de l'OIT 2020a à cet égard).</p>	<p>Cela permettrait d'aligner les droits et les politiques en faveur des travailleurs migrants sur les meilleures pratiques internationales et les recommandations de l'OIT. Par le biais du dialogue, les partenaires sociaux ont la responsabilité de s'inspirer des meilleures pratiques internationales et de mettre en évidence les domaines prioritaires sectoriels afin de s'assurer qu'ils sont inclus et pris en compte dans la gouvernance du marché du travail, ainsi que de veiller à ce que les politiques soient perçues par tous les partenaires sociaux comme efficaces, équitables et justes, y compris pour les travailleurs migrants.</p>	<p>Le gouvernement dans une configuration tripartite</p>
<p>INTERVENTION : Fournir des ressources suffisantes pour les inspections du travail des lieux de travail des travailleurs migrants et assurer la coopération avec les inspections.</p>	<p>Assurer le respect de la gouvernance du marché du travail en ce qui concerne les travailleurs migrants, notamment en renforçant les capacités d'inspection du travail sur les lieux de travail des travailleurs migrants et en veillant à ce que les acteurs concernés disposent de ressources et de capacités suffisantes pour assurer le respect de la législation et de la réglementation.</p>	<p>Tous les partenaires sociaux et les autres parties prenantes</p>

► Bibliography

- DISED (Direction de la statistique et des études démographiques). 2018. *Résultats de la quatrième enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux (EDAM4-IS)*.
- ———. 2019. « Enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux 2017 - Données pour utilisation publique », disponible sur : <https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/3463>.
- ———. 2016. *Enquête sur l'emploi, le secteur informel et la consommation des ménages (EDESIC 2015-16): Situation de l'emploi à Djibouti en 2015*.
- BERD (Banque européenne pour la reconstruction et le développement), BEI (Banque européenne d'investissement), et la Banque mondiale. 2016. *What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey*.
- CE (Commission européenne). 2017. *Republic of Djibouti: Recommendations for the Establishment of an SME Incubator*.
- Gouvernement de Djibouti, 2010. *Stratégie nationale de développement de la statistique ; Schéma directeur de la statistique 2011-2015*.
- ———. 2014a. Vision 2035 de Djibouti.
- ———. 2014b. Politique nationale de l'emploi 2014-2024.
- ———. 2015a. Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE) 2015-2019.
- ———. 2015b. *Feuille de route pour la formulation de la deuxième stratégie nationale de développement de la statistique, 2016 - 2020 (SNDS II)*.
- IGAD (Autorité intergouvernementale pour le développement). 2017. « Roadmap and Results Framework of the Nairobi Action Plan », disponible sur : <https://igad.int/documents/14-roadmap-and-results-framework-of-the-nairobi-action-plan/file%20>.
- ———. 2020. « Protocole sur la libre circulation des personnes approuvée lors de la réunion ministérielle », communiqué de presse, le 26 février 2020.
- OIT. 2006. Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre : principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits.
- ———. 2013. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, STATI-131114-1.
- ———. 2016. *Promouvoir une migration équitable - étude d'ensemble concernant les travailleurs migrants*, ILC.105/III/1B.
- ———. 2018a. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie*.
- ———. 2018b. Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main d'œuvre, ICLS/20/2018/Guidelines.
- ———. 2020a. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for Djibouti*.
- ———. 2020b. *The Potential of Skills Development and Recognition for Regulated Labour Mobility in the IGAD Region: A Scoping Study Covering Djibouti, Ethiopia, Kenya, Uganda and Sudan*.
- ———. n.d.-a. « DW4SD Resource Platform: Thematic area 14. Système d'information sur le marché du travail », disponible sur : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/Im-info-systems/lang--en/index.htm>.
- ———. n.d.-b. « Ratifications for Djibouti », base de données NORMLEX de l'OIT. Disponible sur : <https://www.ilo.org/normlex>. Consulté le 1^{er} avril 2020.
- ———. *Assessment on the Impact of COVID-19 on Migrant Workers in and from the IGAD Region*. (Bientôt disponible).
- IGAD (Autorité intergouvernementale pour le développement). n.d. « IGAD Drought Disaster Resilience and Sustainability Initiative: Republic of Djibouti », disponible sur : <https://resilience.igad.int/index.php/member-states/djibouti>.
- FMI (Fonds monétaire international). 2019a. « Gross Domestic Product per Capita, Current Prices (U.S. Dollars) », base de données du FMI - Perspectives économiques mondiales, avril 2019. Disponible sur : <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/01/weodata/index.aspx>.
- ———. 2019b. *Djibouti : Staff Report for the 2019 Article IV Consultation*.
- Kireyev, Alexei P. 2017. « Growth Inclusiveness in Djibouti », document de travail du FMI 17/93.
- UNDESA (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies), Division de la population. 2017a. World Population Prospects: The 2017 Revision database.
- ———. 2017b. « International Migrant Stock: The 2017 Revision », disponible sur : <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp>.
- ———. 2018. « World Urbanization Prospects: The 2018 Revision », disponible sur : <https://population.un.org/wup/Download/>.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement), 2018. *Indices et indicateurs du développement humain : mise à jour statistique 2018*.
- HCR (Haut-commissariat pour les réfugiés des Nations Unies). 2015. « UNHCR Strategy and Regional Plan of Action: Smuggling and Trafficking from the East and Horn of Africa - Progress Report. »
- ———. 2019. « Population Figures: UNHCR Data on Displacement », base de données statistiques du HCR - *Population Statistics Database*. Disponible sur : http://popstats.unhcr.org/en/overview#_ga=2.41911841.2004116986.1556308745-1913952495.1551960330.
- Département d'État des États-Unis. 2018. « Djibouti » dans *Trafficking in Persons Report, juin 2018*. 166-168.
- USAID (Agence des États-Unis pour le développement international). 2019. « Food Assistance Fact Sheet - Djibouti », le 30 septembre 2019.
- World Bank. 2014. « World Bank Enterprise Survey: Djibouti 2013 », disponible sur : <https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/1993>.
- ———. 2018. *Economic Transformation in Djibouti: Systematic Country Diagnostic*, rapport n° 134321-DJ.
- ———. 2019a. « Historical Classification by Income », World Bank Country and Lending Groups database. Disponible sur : <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>.
- ———. 2019b. « GNI per Capita (Atlas Method), Current US\$ », base de données des indicateurs du développement dans le monde. Disponible sur : <https://data.worldbank.org/indicator/>.
- ———. 2019c. « Djibouti 2017 », base de données PovcalNet. Disponible sur : <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet/home.aspx>.
- ———. 2019d. « Djibouti: Economic Update - avril 2019 ». Disponible sur : <http://pubdocs.worldbank.org/en/680751553672447634/Djibouti-MEU-April-2019-Eng.pdf>.
- ———. 2019e. *Doing Business Indicators: Economy Profile of Djibouti*.

► Annexe I. Liste des principaux informateurs

N°.	Poste et / ou organisation	Lieu
1	Agent administratif - Ministère du Travail chargé de la réforme administrative	Ville de Djibouti
2	Directeur du travail et de l'emploi – Ministère du Travail	Ville de Djibouti
3	Inspecteur général du travail et des lois sociales – Ministère du Travail	Ville de Djibouti
4	Homme d'affaires - importation et exportation	Ville de Djibouti
5	Inspecteur du travail – Ministère du Travail	Ville de Djibouti
6	Avocat	Ville de Djibouti
7	Département de la police nationale	Ville de Djibouti
8	Conseiller technique – Ministère du Travail	Ville de Djibouti
9	Avocat privé	Ville de Djibouti
10	Professeur de cartographie - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
11	Professeur d'économie - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
12	Professeur d'économie - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
13	Professeur de droit - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
14	Professeur en logistique et en transport - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
15	Professeur de droit maritime - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
16	Coordinateur de programme – GIZ	Ville de Djibouti
17	Associé de programme – HCR	Ville de Djibouti
18	Directeur de programme à la Faculté de droit - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
19	Sociologue et directeur de la Faculté de droit - Université de Djibouti	Ville de Djibouti
20	Directeur de l'ANEFIP (Observatoire national des emplois et des qualifications)	Ville de Djibouti
21	Associé principal de programme - OIM	Ville de Djibouti
22	Employé - Ministère de l'Intérieur	Ville de Djibouti
23	Chef communautaire de quartier	Ville de Djibouti

24	Femme d'affaires - importatrice de Khat	Ville de Djibouti
25	Homme d'affaires - import et export	Ville de Djibouti
26	Gouverneur adjoint - Dikhil	Dikhil
27	Chef du bureau régional de l'ANEFIP	Dikhil
28	Retraité du Ministère de l'Intérieur	Dikhil
29	Chef du sous-bureau, Secrétaire d'Etat chargé des affaires sociales	Dikhil
30	Vice-président du Conseil régional de la région de Dikhil	Dikhil
31	Vice-président du Conseil régional de Tadjourah	Tadjourah
32	Gouverneur de la région de Tadjourah	Tadjourah
33	Président du Conseil régional de Tadjourah	Tadjourah
34	Ancien membre du Parlement national	Tadjourah
35	Président de l'Association de pêche de Tadjourah	Tadjourah
36	Chef du bureau régional de l'ANEFIP	Ali Sabieh
37	Vice-président du Conseil régional d'Ali Sabieh	Ali Sabieh
38	Directeur général de la cimenterie Arrey	Ali Sabieh
39	Gouverneur d'Ali Sabieh	Ali Sabieh
40	Préfet adjoint de la région d'Ali Sabieh	Ali Sabieh

► Annexe II. Questionnaire des entretiens quantitatifs

Le questionnaire suivant est conforme à la résolution de la 19ème CIST sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre ainsi qu'à la directive statistique de la 20ème CIST sur les migrations de main-d'œuvre. Ce

questionnaire a pour but de saisir la nature de la migration de la main-d'œuvre entre les pays de l'IGAD, et de recueillir des informations sur les caractéristiques des travailleurs migrants et leur statut.

► Module 1 – Caractéristiques socio-économiques des travailleurs migrants

OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION

Englober les données démographiques de base sur le sexe, l'âge, l'état civil, le niveau d'éducation, le domaine d'études et le niveau d'instruction actuel des travailleurs migrants.

NOTES D'ORIENTATION POUR LA MISE EN ŒUVRE

Le module doit être proposé à des travailleurs migrants présélectionnés, quelle que soit leur situation d'activité.

Les questions de ce module doivent être posées aux travailleurs migrants âgés de 15 ans et plus.

A01 Nom et prénom

A02 État civil
1 = Célibataire
2 = Marié.e
3 = Divorcé.e
4 = Veuf.ve

A03 Sexe
1 Homme
2 Femme

A04 Quel âge avez-vous ? (enregistrer l'âge en années révolues ou l'âge estimé)

A05 Quel est votre plus haut niveau d'instruction (niveau d'études finalisées)

1 = Aucune éducation formelle
2 = Enseignement primaire
3 = Enseignement secondaire – premier cycle (collège)
4 = Enseignement secondaire – deuxième cycle (lycée)
5 = Enseignement post-secondaire (EFTP ET lycée professionnel)
6 = Enseignement supérieur (université)
7 = Autres (à préciser)

A06 Avez-vous étudié dans un établissement public ? Oui / Non

A07 Avez-vous appris un métier ou une profession spécialisée ? Oui / Non

B22. Quelle est la principale raison pour laquelle vous n'avez pas essayé de trouver un emploi rémunéré ou de créer une entreprise au cours des 4 dernières semaines ?

- 1 = Maladie
- 2 = Handicap
- 3 = Études
- 4 = Grossesse
- 5 = Présence d'enfants en bas âge
- 6 = Refus de la famille
- 7 = Échec à trouver un emploi approprié
- 8 = Manque d'expérience, de qualification ou de compétences correspondant à l'emploi recherché
- 9 = Pénurie d'emplois dans la région
- 10 = Considéré comme trop jeune ou trop vieux par les employeurs potentiels
- 11 = Manque d'infrastructures (actifs, routes, transports, services d'emploi)
- 12 = Autres sources de revenus (retraite, loyer)
- 13 = Marginalisation
- 14 = Autres, préciser _____

B23. Si un emploi ou une opportunité commerciale était disponible, pourriez-vous commencer à travailler pendant la semaine de référence ou au cours des deux semaines suivantes ?

- 1 = Oui
- 2 = Non

B24. Quelle est la raison principale pour laquelle vous n'êtes pas en mesure de commencer à travailler au cours des deux prochaines semaines ?

- 1 = Étudiant, en formation
- 2 = Congé maternité, garde d'enfants
- 3 = Accident, maladie
- 4 = Un ou plusieurs membres de la famille estiment que vous devriez rester à la maison
- 5 = Autre, préciser _____

Module 3 – Caractéristiques des travailleurs migrants employés

OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

Saisir la nature de l'emploi des travailleurs migrants
Saisir le secteur d'emploi, la situation dans la profession, la profession, l'emploi informel et l'emploi dans le secteur informel/formel.

NOTES D'ORIENTATION POUR LA MISE EN OEUVRE

Se conformer aux dernières directives de la 19^{ème} CIST concernant l'emploi.
Les questions de ce module doivent être posées à tous les travailleurs migrants âgés de 15 ans et plus qui pourraient être identifiés comme employés dans le module 2.

C01. Quel est le nom de votre lieu de travail ?

- 1 = Travailleur.se domestique dans un ménage privé
- 2 = Aucun nom
- 3 = Nom :

C02. Quels sont les principaux biens ou services produits sur votre lieu de travail ou sa fonction principale ?

Exemples : vente de poisson, apprendre aux enfants à lire et à écrire, soigner les malades, élevage de bétail

CODE CITI

<p>C12. L'entreprise / le commerce où vous avez travaillé est-il enregistré auprès d'une autorité compétente ?</p> <p>1 = Oui 2 = En cours d'enregistrement 3 = Non 4 = Ne sait pas</p>
<p>C13. L'entreprise tient-elle un livre de comptes (actifs et dépenses) ?</p> <p>1 = Oui 2 = Non 3 = Ne sait pas</p>
<p>C14. Combien de personnes, y compris le propriétaire, travaillent sur votre lieu de travail ?</p> <p>1 = 1 personnes 2 = 1-4 personnes 3 = 5-9 personnes 4 = 10-19 personnes 5 = 20-49 personnes 6 = + de 50 personnes</p>
<p>C15. Dans quel type d'endroit travaillez-vous habituellement ?</p> <p>1 = À domicile 2 = Structure rattachée au domicile 3 = Au domicile du client / de l'employeur 4 = Dans un bureau, un magasin, une usine ou un autre lieu de travail fixe 5 = Étalage fixe au marché / ambulant 6 = Terre, forêt, mer, ... 7 = sans lieu fixe / ambulant 8 = chantier de construction 9 = Autre (préciser)</p>
<p>C16. Depuis combien de temps travaillez-vous pour cet employeur / cette entreprise ?</p> <p>1 = Moins de 6 mois 2 = Entre 6 et 12 mois 3 = Entre 1 et 3 ans 4 = Entre 3 et 5 ans 5 = 5 ans ou plus</p>
<p>C17. Quel est le revenu net quotidien/hebdomadaire/mensuel de (NOM) provenant de son entreprise ou de son activité ? (Veuillez arrondir et préciser l'unité monétaire)</p> <p>C16a = Quotidien C16b = Hebdomadaire C16c = Mensuel</p>

Module 4 – Nature de la migration de main d’œuvre

OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

Saisir l'état de la migration internationale.

Saisir les caractéristiques fondamentales nécessaires pour identifier les populations nées à l'étranger et les populations étrangères dans le pays de destination. Cela comprend : le pays de naissance, la date de la dernière arrivée dans le pays de résidence actuelle, la raison du déménagement et le pays de citoyenneté.

Distinguer les migrants internationaux récents de ceux de longue date.

Le module englobe également la migration de transit, la migration à court terme, la migration circulaire et la migration irrégulière.

Le module ne tient pas compte des migrations internes et des rapatriés.

NOTES D'ORIENTATION POUR LA MISE EN OEUVRE

En adéquation avec les directives de la 20ème CIST concernant les migrations internationales de main-d'œuvre.

En adéquation avec les recommandations incluses dans le Manuel sur la mesure des migrations internationales par le biais des recensements de la population (ONU 2017).

Les questions de ce module doivent être posées aux travailleurs migrants âgés de 15 ans et plus.

D01 Dans quel pays êtes-vous né(e) ? (veuillez préciser)

NOM DU PAYS

CODE DU PAYS

D02 Quel est le pays de votre citoyenneté / nationalité (veuillez préciser) ? Si vous avez la double nationalité, veuillez indiquer les deux pays

D02a = Pays 1.....

D02b = Pays 2.....

D03 Quel est votre statut de résident actuel dans ce pays ?

1 = Résident non habituel (affaires à court terme) (par exemple, travailleurs frontaliers, travailleurs saisonniers, autres travailleurs migrants à court terme, travailleurs bénévoles et nomades)

a = Oui ; b = Non

2 = Résidents habituels n'ayant pas de documents officiels de résidence

a = Oui ; b = Non

3 = Résident habituel

a = Oui ; b = Non

D04 À quelle date exacte (mois et année) avez-vous [NOM] quitté votre pays de naissance ?

Enquêteur : Utilisez 2 chiffres pour le mois et 4 chiffres pour l'année ; Enregistrez 00 si le mois est inconnu.

D04a = Mois : MM

D04b = Année : YYYY

D05 Quelle est la date la plus récente de votre arrivée (vous/NOM) pour vivre en [PAYS] ?

MOIS ANNÉE

97 = NE SAIT PAS ; 9997 = NE SAIT PAS

► Annexe III. Modèle d'entretien semi-directif pour les informateurs principaux

Le guide d'entretien avec les informateurs principaux suivant a été fourni aux chercheurs chargés de mener des entretiens avec des fonctionnaires du gouvernement, des organisations non gouvernementales et des parties prenantes pertinentes d'organisations internationales (telles que l'OIM) et autres,

afin de recueillir des informations concernant spécifiquement le cadre juridique de la migration de main-d'œuvre, les perspectives concernant les droits des travailleurs migrants d'un point de vue politique, et d'autres informations.

INFORMATIONS À SAISIR
<ul style="list-style-type: none"> ► Perspectives des tendances de la migration de main-d'œuvre ► Cadre juridique et dispositions structurelles ► Perspectives de la gestion des migrations de main-d'œuvre ► Perspectives des droits des travailleurs migrants
A01 Nom complet et poste dans l'organisation
A02 Veuillez décrire brièvement les caractéristiques et les tendances de la migration de main-d'œuvre ainsi que les incidences positives et négatives de la migration de main-d'œuvre dans votre pays. Votre pays est-il un pays de destination, d'origine ou les deux ?
A03 Quel est le type de migration de main-d'œuvre le plus courant dans votre pays (depuis et vers votre pays). S'agit-il, par exemple, de migration circulaire, migration saisonnière, migration à long terme, migration de travailleurs qualifiés ou peu qualifiés ? L'enquêteur expliquera la différence si nécessaire].
A04 Selon vous, quelles sont les principales forces motrices de la migration de la main-d'œuvre ? (passé, présent et futur)
A05 Votre pays a-t-il des accords / régimes bilatéraux ou régionaux en matière de migration de main-d'œuvre ? Veuillez en décrire brièvement le contenu et l'objectif.
A06 Quelles sont les priorités de la politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre dans votre pays ?
A07 Quel est le principal cadre juridique de la gestion des migrations de main-d'œuvre (gouvernance) dans votre pays. Si possible, veuillez également présenter le contexte de la législation existante en termes de besoins en main-d'œuvre, d'emploi / création d'emplois, et de liens politiques / historiques avec d'autres pays.
A08 Les travailleurs migrants et la population générale sont-ils traités différemment dans votre pays ?
A09 Pensez-vous qu'il est nécessaire de mettre en place des dispositions ou un système permettant aux travailleurs migrants de bénéficier d'un traitement équivalent ou égal à celui des travailleurs de la population générale ? Si oui, comment garantiriez-vous l'égalité de traitement des travailleurs migrants ?
A10 Votre pays a-t-il conclu des accords internationaux (ou d'autres formes de coopération) sur les droits des travailleurs migrants avec d'autres pays de l'IGAD ?
A11 Quels sont les rôles des services nationaux de l'emploi (ou organismes équivalents) et des agences de recrutement privées (si elles existent) dans le processus d'emploi des migrants ?
A12 Quels sont les défis de vos lois actuelles en termes de contenu local qui nécessiteraient des ajustements pour promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre ?
FIN DE L'ENTRETIEN :

► Annexe IV. Terminologie

Les **Accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre** désignent des accords entre deux entités qui créent des droits et obligations juridiquement contraignants en droit international et revêtent généralement un caractère spécifique et pragmatique ainsi que des protocoles d'entente non contraignants qui fixent un cadre général de coopération pour régler des questions d'intérêt commun et d'autres formes d'accords passés, par exemple, entre les ministères ou organismes gouvernementaux compétents du pays de destination et du pays d'origine.¹⁴

Un **travailleur domestique** désigne toute personne exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail. Une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.¹⁵

L'emploi selon l'éducation fait référence aux personnes employées par niveau d'éducation, qui est classé selon les niveaux de la Classification internationale type de l'éducation (CITE), à savoir : éducation de la petite enfance (niveau 0 de la CITE), enseignement primaire (niveau 1 de la CITE), enseignement secondaire (niveaux 2 et 3 de la CITE), et enseignement supérieur (niveaux 5 à 8 de la CITE).¹⁶

L'emploi par profession désigne les personnes employées classées selon la Classification internationale type des professions (CITP).

L'emploi par secteur se réfère aux personnes employées classées selon la Classification internationale type, par industrie (CITI), révision 3.

L'emploi par niveau de qualification fait référence aux personnes employées classées selon les niveaux de qualification faible (niveau de qualification 1), moyen (niveau de qualification 2) et élevé (niveaux de

qualification 3 et 4) qui correspondent aux lignes directrices de la CITP.

L'emploi dans l'économie informelle fait référence aux personnes employées dans le secteur informel et aux personnes qui occupent un emploi informel (c'est-à-dire qu'il inclut également l'emploi informel en dehors du secteur informel).

L'emploi dans le secteur informel (entreprises informelles) : selon les normes internationales adoptées par la 15^{ème} CIST, le secteur informel est constitué d'unités engagées dans la production de biens ou de services avec pour objectif principal de générer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises non constituées en sociétés qui ne sont pas constituées en entités juridiques distinctes indépendamment de leurs propriétaires. Elles appartiennent à des membres individuels du ménage ou à plusieurs membres du même ménage ou de ménages différents. Généralement, elles opèrent à un faible niveau d'organisation, à petite échelle et avec peu ou pas de division entre le travail et le capital comme facteurs de production.¹⁷

Le travail forcé désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.¹⁸

L'emploi informel : le concept d'emploi informel fait référence aux emplois en tant qu'unités d'observation. Dans le cas des personnes qui travaillent pour leur propre compte et des employeurs, le statut informel de l'emploi est déterminé par la nature du secteur informel de l'entreprise. Ainsi, les personnes qui travaillent pour leur propre compte (sans travailleurs embauchés) qui exploitent une entreprise informelle sont classées dans l'emploi informel. De même, les employeurs (avec des travailleurs embauchés) qui exploitent une entreprise informelle

14 OIT, Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape, ILC.106/IV (2017), para. 68.

15 Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, article 1(b-c).

16 Institut de statistique de l'UNESCO, Classification Internationale Type de l'Éducation 2011, 2012.

17 OIT, Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 2018, encadré 2.

18 Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, article 2, 1).

sont classés dans l'emploi informel. Tous les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont classés comme ayant un emploi informel, indépendamment du fait qu'ils travaillent dans des entreprises du secteur formel ou informel.¹⁹

Travailleur migrant irrégulier désigne un travailleur migrant considéré comme étant en situation irrégulière ou sans documents s'il n'est pas autorisé à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation de cet État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie.²⁰

La main-d'œuvre désigne l'offre actuelle de travail pour la production de biens et de services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

La mobilité de la main-d'œuvre désigne les déplacements temporaires ou de courte durée pour des raisons liées à l'emploi, en particulier dans le cadre de la libre circulation des travailleurs au sein de communautés économiques régionales.²¹

La sous-utilisation de la main-d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population. Les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre comprennent, mais sans s'y limiter : le sous-emploi lié au temps de travail, le chômage et la main-d'œuvre potentielle.

Éducation de la petite enfance : l'éducation de la petite enfance (niveau 0 de la CITE) désigne un vaste niveau d'instruction qui couvre l'absence de participation à l'éducation, une certaine participation à l'éducation de la petite enfance et/ou une certaine participation à l'enseignement primaire.

Le terme **travailleur migrant** ou **travailleur migrant international** désigne toutes les personnes en âge de travailler (dans ce cas, les personnes âgées de 15 ans et plus) présentes dans le pays de mesure, qui appartenaient, au cours de la période de référence spécifiée, à l'une des deux catégories suivantes :

- i. Les résidents habituels : les migrants internationaux qui faisaient partie de la main d'œuvre du pays où ils résident habituellement, en étant en emploi ou au chômage;
- ii. Les non-résidents (ou « travailleurs étrangers non-résidents ») : les personnes qui, durant une période de référence définie, n'étaient pas des résidents habituels du pays mais étaient présentes dans le pays et avaient un lien avec le marché du travail du pays, soit en étant en emploi, travaillant pour des unités productrices résidentes de ce pays, soit en cherchant un emploi dans ce pays.

Eu égard au volet ayant trait à la collecte des données primaires de cette étude, la définition est conforme aux directives de la 20ème CIST concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre.

Il n'existe pas de définition convenue des **migrations mixtes** mais les principales caractéristiques des flux migratoires mixtes sont la multiplicité des facteurs à l'origine de ces mouvements et les besoins et motivations différenciés des personnes concernées. De nombreux courants migratoires agrègent des personnes qui se déplacent pour diverses raisons mais qui empruntent les mêmes itinéraires ou modes de déplacement. Il peut s'agir de réfugiés, demandeurs d'asile, personnes déplacées de force, clandestins, migrants économiques, victimes de la traite des êtres humains et migrants en détresse. Les personnes peuvent aussi passer d'une catégorie à l'autre pendant leur parcours migratoire. La reconnaissance accrue de cette dynamique migratoire complexe a abouti à l'émergence de la notion de «migration mixte». ²²

Migrant permanent désigne une personne qui entre dans un pays étranger en ayant le droit d'y résider à titre permanent ou en étant munie d'un visa ou d'un permis renouvelable indéfiniment. Il s'agit généralement d'immigration par mariage, ou d'immigration de membres de la famille de résidents

19 OIT, Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 2018, encadré 2.

20 Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 5.

21 OIT, Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape, ILC.106/IV (2017), para. 6, note de bas de page 8.

22 OIT, "Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition".

permanents, de réfugiés, de certains travailleurs migrants, etc.²³

Les personnes en emploi sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

Les personnes en sous-emploi lié au temps de travail sont définies comme toutes les personnes en emploi qui, durant une courte période de référence, souhaitaient travailler davantage d'heures, dont le temps de travail effectué était inférieur à un seuil d'heures spécifié et qui étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus.

Les personnes au chômage sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait.

Les personnes hors de la main-d'œuvre sont les personnes en âge de travailler qui ne sont ni en emploi ni au chômage durant la courte période de référence.

La main-d'œuvre potentielle désigne les personnes sans emploi qui expriment un intérêt pour cette forme de travail mais pour lesquelles les conditions existantes limitent leur recherche active d'emploi et/ou leur disponibilité.

Enseignement primaire : l'enseignement primaire (niveau 1 de la CITE) fournit des activités qui sont généralement conçues pour donner aux élèves des aptitudes fondamentales en lecture, écriture et mathématiques (c'est-à-dire l'alphabétisme et le calcul) et établir une base solide pour l'apprentissage et la compréhension des connaissances de base, le développement personnel et social et la préparation au premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il vise un apprentissage avec un niveau de complexité de base et peu ou pas de spécialisation.

Les agences d'emploi privées désignent toute personne ou entreprise privée (c'est-à-dire indépendante des pouvoirs publics) qui fournit un ou plusieurs des services suivants sur le marché du travail : (i) services de mise en relation des offres et des demandes d'emploi, (ii) services consistant à employer des travailleurs en vue de les mettre à la disposition d'un tiers, ou (iii) autres services liés à la recherche d'emploi.²⁴

Les services publics de l'emploi sont généralement la principale institution gouvernementale responsable de la mise en œuvre d'un éventail de programmes actifs du marché du travail, y compris la fourniture de services d'orientation professionnelle et de placement. Le mandat de base des services publics de l'emploi est de faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux conditions changeantes du marché du travail.²⁵

Dans le cadre du présent rapport, les **agences de recrutement** sont utilisées comme synonymes du terme « recruteur de main-d'œuvre » et font référence à la fois aux services publics de l'emploi et aux agences d'emploi privées et à tous les autres intermédiaires ou sous-agents qui offrent des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre. Les recruteurs de main-d'œuvre peuvent prendre de nombreuses formes, qu'ils soient à but lucratif ou non, ou qu'ils opèrent dans ou en dehors des cadres juridiques et réglementaires.²⁶

Un **réfugié** est une personne qui a été contrainte de fuir son pays pour cause de persécution, de guerre ou de violence. Un réfugié a une crainte fondée de persécution du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social ou de ses opinions politiques. Cette personne est un demandeur d'asile tant qu'elle n'est pas reconnue comme réfugié conformément au droit international et à la législation nationale.²⁷

23 OIT, "Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition".

24 Adapté de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, article 1.

25 Adapté de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, article 1.

26 OIT, « Public Employment Services ».

27 Convention des Nations Unies de 1951 relative au statut des réfugiés ; voir aussi : OIT, Background Paper and Draft ILO Guiding Principles for Discussion at the ILO Tripartite Technical Meeting on the Access of Refugees and Other Forcible Displaced Persons to the Labour Market, TMARLM/2016 (2016).

Travailleur saisonnier désigne un travailleur migrant dont l'activité, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et ne peut être exercée que pendant une partie de l'année.²⁸

Enseignement secondaire : l'enseignement secondaire (niveaux 2 et 3 de la CITE) fournit des activités d'apprentissage et d'éducation qui se fondent sur l'enseignement primaire et qui préparent à une première entrée sur le marché du travail, à l'enseignement post-secondaire non-supérieur et à l'enseignement supérieur. De manière générale, l'enseignement secondaire vise un apprentissage à un niveau intermédiaire de complexité. La CITE fait une distinction entre le premier cycle et le deuxième cycle du secondaire.

L'expression **trafic illicite de migrants** désigne le fait d'assurer, afin d'en tirer, directement ou indirectement, un avantage financier ou un autre avantage matériel, l'entrée illégale dans un État Partie d'une personne qui n'est ni un ressortissant ni un résident permanent de cet État.²⁹

La situation dans la profession fait référence aux personnes employées classées selon la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) de 1993 comme salarié, employeur, personne travaillant pour son propre compte, travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale ou

membre de coopérative de producteurs ou salarié, selon les caractéristiques de l'emploi.

Migrant temporaire désigne une personne de nationalité étrangère qui entre dans un pays avec un visa ou se voit délivrer un permis non renouvelable ou à renouvellement limité. Les immigrants temporaires sont des travailleurs saisonniers, des étudiants étrangers, des prestataires de services, des personnes faisant partie d'un programme d'échange international, etc.³⁰

Enseignement supérieur : l'enseignement supérieur (niveaux 5 à 8 de la CITE) complète l'enseignement secondaire et offre des activités d'apprentissage dans des domaines d'études spécialisés. Il vise un apprentissage à un niveau élevé de complexité et de spécialisation. L'enseignement supérieur comprend ce que l'on qualifie habituellement d'enseignement académique, mais il comprend également l'enseignement professionnel avancé.

La traite des êtres humains désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation.³¹

28 Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 2 (1).

29 Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, article 3(a).

30 OEA et OCDE, International Migration in the Americas: Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI), 2015, 3; ILO, Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape, ILC.106/IV (2017), para. 21

31 Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, article 3(a)



Free Movement of Persons and Transhumance in the IGAD Region



International
Labour
Organization



PEACE, PROSPERITY AND
REGIONAL INTEGRATION



Funded by the European Union

ilo.org

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV