**REPUBLIQUE DE DJIBOUTI**

**--------------------------------------**

**MINISTERE DU TRAVAIL, CHARGE DE LA FORMALISATION ET DE LA PROTECTION SOCIALE**

**-------------------------**

**AGENCE NATIONALE DE L’EMPLOI, DE LA FORMATION**

**ET DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE**

**-------------------------**

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L’EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS

Diagnostic de l’Observatoire National de l’Emploi et des Qualifications

Projet de développement des compétences pour l'emploi à Djibouti

Rapport du diagnostic de l’Observatoire national de l’emploi et des qualifications (ONEQ)

Livrable 5

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Renforcer les compétences du personnel de l’ONEQ sur le traitement et l’analyse des statistiques de l’emploi

­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

juin 2024

Nom du consultant : Abdillahi Aptidon Gombor

Contact : [aptidongombor@gmail.com](mailto:aptidongombor@gmail.com) / tél. +1 873 664 1692

# Sigles et abréviations

ANEFIP : Agence nationale de l’emploi, de la formation et de l’insertion professionnelle

ANPI : Agence nationale de promotion des investissements

CCD : Chambre de commerce de Djibouti

CNED : Confédération nationale des employeurs de Djibouti

CNSS : Caisse nationale de sécurité sociale

CPSM : Comité de programmes statistiques et de méthodologies

CSS : Conseil supérieur de la statistique

INSTAD : Institut national de la statistique de Djibouti

EFTP : Enseignement et formation techniques et professionnels

FED : Fédération des employeurs djiboutiens

IESC : Improving Economies for Stronger Communities

INAP : Institut national d’administration publique

ITLS : Inspection du travail et de la législation sociale

MENFOP : Ministère de l’éducation nationale et de la formation professionnelle

MTFPS : Ministère du travail chargé de la formalisation et de la protection sociale

ODPIC : Office djiboutienne de la propriété industrielle et commerciale

PAO : Plan d’action opérationnel

PIB : Produit intérieur brut

PNE : Politique nationale de l’emploi

PNUD : Programme des nations unies pour le développement

PTF : Partenaires techniques et financiers

SIMT : Système d’information sur le marché du travail

SSN : Système statistique national

USAID : United States Agency for International Development

Sommaire

[Sigles et abréviations 3](#_Toc169557557)

[Introduction 5](#_Toc169557558)

[I. Contexte, objectif et méthodologie de l’étude 6](#_Toc169557559)

[1.1. Contexte de l’étude 6](#_Toc169557560)

[1.2. Objectif de l’étude 8](#_Toc169557561)

[1.3. Résultats attendus 8](#_Toc169557562)

[1.4. Méthodologie de l’étude 8](#_Toc169557563)

[II. État de la situation actuelle de l’ONEQ 10](#_Toc169557564)

[2.1. La structure organisationnelle de l’ONEQ 10](#_Toc169557565)

[2.2. Les capacités de production de l’ONEQ 12](#_Toc169557566)

[2.3. Les forces et les faiblesses de l’ONEQ 15](#_Toc169557567)

[III. Plan d’action pour redynamiser l’ONEQ 16](#_Toc169557568)

[3.1. Les recommandations 17](#_Toc169557569)

[3.2. Acquisition d’équipements de travail adéquat 19](#_Toc169557570)

[3.3. Le plan de formation du personnel 20](#_Toc169557571)

[Conclusion 22](#_Toc169557572)

[ANNEXES 24](#_Toc169557573)

[Annexe 1 : Indicateurs clés du marché du travail 24](#_Toc169557574)

[Annexe 2 : Rapport et études à publier régulièrement 25](#_Toc169557575)

[Annexe 3 : Liste des institutions et responsables rencontrés au cours de la mission de terrain 26](#_Toc169557576)

[Annexe 4 : Bibliographie 27](#_Toc169557577)

## 

## Introduction

A l’instar de la majeure partie des pays africains, la République de Djibouti fait face à un marché de l’emploi caractérisé par un taux de chômage structurellement élevé estimé à 47% (EDAM4-IS, 2017). Le chômage touche en premier lieu les jeunes de moins de 35 ans (73%) et les femmes (63%).

Face à cette situation, le gouvernement a mis la lutte contre le chômage et la pauvreté au centre de sa stratégie de développement à long terme, intitulé “Vision Djibouti 2035”. Grâce à une croissance économique forte de 7,5 à 10% par an et un investissement massif sur le capital humain, la stratégie prévoit de créer 200 000 empois pour ramener le taux de chômage de près de 50% en 2013 à 10% à l’horizon 2035.

Pour concrétiser sa politique de promotion de l’emploi, le gouvernement a formulé une « Politique Nationale de l’Emploi » 2014-2024 et un « Plan d’Action Opérationnel » sur la période 2014-2018 par le décret n°2014-258/PR/MTRA du 21 septembre 2014.

Par ailleurs, l’étude « Diagnostic de l’emploi en République de Djibouti » réalisée dans le cadre de la formulation de la « Politique Nationale de l’Emploi » a identifié la carence de mécanismes de coordination du système d’information du marché du travail (SIMT) permettant de mettre à la disposition de tous les intervenants des informations fiables et actualisées sur le marché de l’emploi. C’est dans ce contexte que le gouvernement a créé par le décret n°2015-263/PR/MTRA du 1er septembre 2015, conformément à l’article 32 de la loi n°203/AN/07/5ème L du 22 décembre 2007 portant création de l’Agence Nationale de l’Emploi, de la Formation et de l’Insertion Professionnelle (ANEFIP), au sein de l’ANEFIP, l’Observatoire National de l’Emploi et des Qualifications (ONEQ) qui a pour mission de produire et diffuser des informations statistiques au profit de tous les intervenants du marché du travail.

La mise en place de l’ONEQ devrait permettre aux décideurs d’avoir une meilleure connaissance des enjeux sur le marché du travail et de formuler en conséquence des politiques de formation professionnelle adaptées aux besoins en qualification des entreprises. Les documents stratégiques de promotion de l’emploi initiés par le gouvernement reconnaissent le rôle clés de l’ONEQ dans le système d’information sur le marché du travail.

Il a cependant été constaté que l’ONEQ rencontre des difficultés pour rendre disponibles des données et des renseignements de qualité, pertinents, actuels et complets sur l’emploi et les qualifications au profit des acteurs du marché du travail. Pour redynamiser les activités de l’observatoire et lui permettre de partir sur de nouvelles bases, le gouvernement a fait appel aux services d’un expert afin d’élaborer un diagnostic sur les capacités de l’ONEQ pour assurer la collecte, le traitement et la diffusion des données statistiques au profit des acteurs du système d’information sur le marché du travail (SIMT) et soumettre des recommandations concrètes et un plan de formation du personnel dans le but de le revitaliser.

La première partie de cette étude diagnostique décrit le contexte de l’étude et la méthodologie adoptée pour recueillir les documents et les données sources sur lesquels nous sommes appuyés pour réaliser l’analyse. La deuxième partie fait un état des lieux des capacités techniques, humaines et financières de l’ONEQ dans le but de déterminer ses forces et les faiblesses et identifier les obstacles qui limitent son efficacité. Enfin, dans la dernière partie, nous proposons un plan d’action à mettre en place pour redynamiser l’observatoire et rehausser sa performance au profit de l’ensemble des acteurs et intervenants du marché du travail.

# Contexte, objectif et méthodologie de l’étude

## Contexte de l’étude

A l’instar de la majeure partie des pays africains, la République de Djibouti fait face à un marché de l’emploi caractérisé par un taux de chômage structurellement élevé estimé à 47% (EDAM4-IS, 2017). Le chômage touche en premier lieu les jeunes de moins de 35 ans (73%) et les femmes (63%).

Face à cette situation, le gouvernement a mis la lutte contre le chômage et la pauvreté au centre de sa stratégie de développement à long terme, intitulé “Vision Djibouti 2035”. Grâce à une croissance économique forte de 7,5 à 10% par an et un investissement massif sur le capital humain, la stratégie prévoit de créer 200 000 empois pour ramener le taux de chômage de près de 50% en 2013 à 10% à l’horizon 2035.

Pour concrétiser sa politique de promotion de l’emploi, le gouvernement a formulé une « Politique Nationale de l’Emploi » 2014-2024 et un « Plan d’Action Opérationnel » sur la période 2014-2018 par le décret n°2014-258/PR/MTRA du 21 septembre 2014.

Par ailleurs, l’étude « Diagnostic de l’emploi en République de Djibouti » réalisée dans le cadre de la formulation de la « Politique Nationale de l’Emploi » a identifié la carence de mécanismes de coordination du système d’information du marché du travail (SIMT) permettant de mettre à la disposition de tous les intervenants des informations fiables et actualisées sur le marché de l’emploi. C’est dans ce contexte que le gouvernement a créé par le décret n°2015-263/PR/MTRA du 1er septembre 2015, conformément à l’article 32 de la loi n°203/AN/07/5ème L du 22 décembre 2007 portant création de l’Agence Nationale de l’Emploi, de la Formation et de l’Insertion Professionnelle (ANEFIP), au sein de l’ANEFIP, l’Observatoire National de l’Emploi et des Qualifications (ONEQ) qui a pour mission de produire et diffuser des informations statistiques au profit de tous les intervenants du marché du travail. La mise en place de l’ONEQ devrait permettre aux décideurs d’avoir une meilleure connaissance des enjeux sur le marché du travail et de formuler en conséquence des politiques de formation professionnelle adaptées aux besoins en qualification des entreprises. Les documents stratégiques de promotion de l’emploi initiés par le gouvernement reconnaissent le rôle clés de l’ONEQ dans le système d’information sur le marché du travail.

Pour une mise en œuvre efficace de sa mission, l’ONEQ a élaboré et mis en œuvre un Plan stratégique sur la période 2015-2018. Plusieurs actions prévues dans ce plan ont dans ce cadre été réalisées. Il s’agit entre autres des enquêtes-emplois sur les opportunités d’emploi et les besoins en compétences des secteurs de la finance (2020), transport-logistique, Tourisme-hôtellerie-restauration, du Bâtiment et travaux publics (BTP, 2024); plusieurs annuaires statistiques de l’emploi (2015, 2019, 2020), une enquête emploi auprès des ménages (2015) et des programmes de renforcement de capacités. L’Observatoire rencontre cependant des difficultés pour rendre disponibles, de manière permanente, des informations fiables sur la dynamique du marché du travail.

C’est dans ce contexte que l’ANEFIP a fait appel aux services d’un expert afin d’élaborer un diagnostic sur les capacités techniques de l’ONEQ et soumettre des recommandations concrètes pour redynamiser l’observatoire.

## Objectif de l’étude

L’étude a pour objectif de réaliser un diagnostic sur le fonctionnement et l’organisation de l’ONEQ afin de déterminer ses capacités réelles pour fournir aux décideurs et aux usagers des informations fiables et pertinentes sur le marché du travail.

En particulier, selon les précisions des termes de références, il s’agit de :

* Faire une revue des forces et faiblesses de l’ONEQ dans le cadre de la réalisation de ses missions
* Sonder les besoins et attentes des acteurs du secteur, notamment, les décideurs politiques, les entreprises, et le grand public.
* Évaluer les méthodes actuelles de la collecte et de la diffusion des données et fournir des options d’amélioration
* Réaliser une revue organisationnelle de l’ONEQ

## Résultats attendus

Les résultats attendus de cette l’étude diagnostique sont, selon les TDRs :

* Un rapport détaillé du diagnostic de l'Observatoire de l'Emploi, y compris une évaluation approfondie et des recommandations spécifiques.
* Des propositions concrètes pour améliorer les processus de collecte, d'analyse et de diffusion des données sur l'emploi.
* Des recommandations pour renforcer la capacité de l'Observatoire en termes d'outils statistiques et de compétences du personnel.

## Méthodologie de l’étude

La méthodologie de collecte de données et de recherche d’informations combine à la fois une analyse documentaire, une méthode qualitative et une méthode quantitative.

### Analyse documentaire

La première phase de notre méthodologie a consisté à mener une revue documentaire bibliographique qui avait pour but de collecter et d’examiner les documents stratégiques du pays touchant à la fois la question du développement économique et social du pays, la question de la promotion de l’emploi, de la lutte contre le chômage et de la formation professionnelle. Nous avons analysé entre autres : le document stratégique de développement économique à long terme : “Vision Djibouti 2035”, le plan national de développement “Djibouti ICI 2020-2024", la Politique Nationale de l’Emploi 2014-2024 et son Plan d’Action Opérationnel 2014-2018, le Plan d’Action Stratégique 2015-2018 de l’ONEQ, le Plan d’Action de l’Éducation 2017-2020, la Politique Nationale de la Formation Professionnelle (2020-2030), les différentes enquêtes sur l’emploi publiées par l’Institut National de la Statistique de Djibouti (INSTAD), etc.

L'analyse de ces différents documents nous ont permis de comprendre en profondeur les stratégies entreprises par le gouvernement pour lutter contre le chômage des jeunes, mesurer les capacités de production de données de l’ONEQ en faveur des acteurs du marché du travail et identifier les défis à relever.

### Méthodes qualitatives

La deuxième phase de la méthodologie a porté sur l’organisation de réunions et d’entretiens avec les responsables des institutions en charge de la promotion de l’emploi et de la formation technique et professionnelle (Direction de l’ANEFIP, équipe ONEQ, INSTAD, Direction de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle du MENFOP, CNSS, ANPI, CCD, etc.). Ces rencontres ont permis d’échanger avec les principaux acteurs qui ont joué un rôle clé dans l’opérationnalisation et le suivi des activités de l’observatoire. Les entretiens ont ensuite été élargis à des représentants des bénéficiaires de l’Observatoire (employeurs et chercheurs d’emplois). Ils ont été menés de manière libres ou semi-structurés selon le besoin et nous permis de recueillir des informations pertinentes afin d’alimenter :

* Le diagnostic sur les capacités techniques et humaines actuelles de l’ONEQ
* Les obstacles qui limitent sa performance
* Les besoins spécifiques des utilisateurs des données et des décideurs politiques
* La formulation de recommandations pour renforcer sa performance dans la collecte, la gestion et la diffusion des donnés

Ces entretiens ont été complétés par l’organisation d’une rencontre regroupant l’ensemble des parties prenantes (décideurs, employés, entreprises et demandeurs d’emplois). Ces discussions ont été l’occasion de sonder les attentes et les besoins des participants, d’apprécier leur perception sur le fonctionnement et la performance de l’observatoire et de proposer des solutions d’amélioration.

### Méthode quantitative

Le consultant a conçu des questionnaires d’enquête simples et peu contraignants (une dizaine de questions tout au plus) destiné au personnel de l’ONEQ (dans le but d’évaluer leurs compétences techniques en collecte, analyse et diffusion de données au profit des acteurs du marché du travail). L'enquête a contribué à saisir les difficultés rencontrées par le personnel pour mener leurs missions au quotidien mais aussi à relever leurs avis et propositions pour la redynamisation de l’Observatoire. Il a permis enfin à évaluer les besoins en formation du personnel.

La combinaison de ces différentes méthodologies de collecte de données nous a permis de mieux comprendre les besoins et les attentes des intervenants du marché du travail à l'égard de l'ONEQ au moment de sa mise en place et de relever leurs appréciations sur l'efficacité de l'observatoire. Ces consultations ont également été utiles pour identifier les facteurs limitants qui pèsent sur l'observatoire pour réaliser pleinement ses missions. Nous nous sommes basés sur l’approche de la matrice d’analyse FFOM (forces, faibles, opportunités et menaces) pour collecter des informations pertinentes, réaliser un diagnostic objectif et soumettre des solutions d’amélioration concrètes.

# État de la situation actuelle de l’ONEQ

## La structure organisationnelle de l’ONEQ

L’Observatoire National de l’Emploi et des Qualifications a été mis en place dans la loi n°203/AN/07/5ème L du 22 décembre 2007 portant création de l’Agence Nationale de l’Emploi, de la Formation et de l’Insertion Professionnelle (ANEFIP), en son article 32, au sein de l’ANEFIP. Le décret d’application n°2015-263/PR/MTRA de cet article, portant organisation et fonctionnement de l’ONEQ, a été adopté le 1er septembre 2015. L’ONEQ a pour mission de produire et diffuser des informations statistiques au profit de tous les intervenants du marché du travail. Ainsi, selon l’article 32 de la loi du 22 décembre 2007 citée ci-dessus, l’ONEQ est chargé de :

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

La mise en place de l’ONEQ devrait, de ce fait, permettre aux décideurs d’avoir une meilleure connaissance des enjeux sur le marché du travail et de formuler en conséquence des politiques de formation professionnelle adaptées aux besoins en qualification des entreprises. En mettant à la disposition des autorités politiques des informations statistiques pertinentes et régulièrement mises à jour, l’observatoire devrait aussi servir d’outil d’aide à la décision pour la formulation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des politiques nationales d’emploi.

Par ailleurs, selon le décret du 1er septembre 2015 mentionné ci-dessus, l’ONEQ est constitué d’un Réseau de correspondants statistiques de l’Observatoire et d’une Direction de l’Observatoire. Première composante de l’ONEQ, le Réseau de correspondants est, selon le décret, présidé par un représentant du ministère de l’Emploi et le Vice-Président est le Directeur de l’Institut National de la Statistique (INSTAD) ou son représentant. Regroupant l’ensemble des structures productrices et utilisatrices de statistiques sur le marché du travail, il a pour fonction de coordonner les activités de production, de collecte, de traitement, de l’analyse et de diffusion d’informations statistiques sur le marché du travail, sous la supervision du Comité de programmes statistiques et de méthodologies (CPSM). Il faut cependant signaler que le Réseau de correspondants n’est pas actif et fonctionnel. Bien que le consultant n’ait pas été en mesure d’identifier les raisons pour lesquelles cet organe indispensable au bon fonctionnement de l’ONEQ n’a pas été activé, nous préconisons sa mise en place en urgence. Son activation résoudrait certainement le problème de coordination et d’absence de collaboration efficace observés au sein du système d’information sur le marché du travail.

La direction de l’observatoire est la deuxième composante de l’ONEQ et a pour rôle d’assurer la collecte, le traitement, le stockage et la diffusion des données statistiques sur le marché du travail. Elle est composée de deux services :

* Le service du système d’information qui a pour fonction d’assurer la gestion des matériels informatiques, de constituer les bases de données sur l’emploi, les qualifications et les entreprises formelles, d’assurer le stockage des données et de développer des outils de communication efficace pour une diffusion optimale des activités de l’observatoire.
* Le service de la statistique et des études qui est chargé de collecter et de traiter les données statistiques sur l’emploi et les qualifications auprès des intervenants sur le marché du travail, de réaliser des enquêtes et des études ciblées en fonction des besoins des acteurs du marché du travail et de contribuer au suivi et évaluation de la mise en œuvre des décisions de politiques d’emploi.

Comme il est précisé ci-dessus, la loi n°203/AN/07/5ème L du 22 décembre 2007 et le décret d’application n°2015-263/PR/MTRA, placent l’ONEQ sous l’autorité de l’ANEFIP. Cet ancrage institutionnel limite la capacité d’action de l’observatoire et l’esprit de neutralité qui doit l’animer dans ses observations et recommandations. Ceci pose également le problème de la relation de travail entre l’ONEQ et les autres structures productrices et utilisatrices de données statistiques sur le marché du travail qui doivent à chaque fois passer par l’ANEFIP pour établir une coopération avec l’observatoire. Cette contrainte est également valable pour la collaboration avec les partenaires techniques et financiers. Il est en conséquence opportun de revoir le positionnement institutionnel et juridique de l’ONEQ afin de le doter d’une autonomie de gestion et d’une indépendance financière, du moins à moyen et long terme.

## Les capacités de production de l’ONEQ

Depuis sa création en 2015, l’Observatoire a produit et publié plusieurs rapports et analyses statistiques sur le marché du travail djiboutien. Il s’agit entre autres des enquêtes-emplois sur les opportunités d’emploi et les besoins en compétences des secteurs de la finance (2020), transport-logistique, Tourisme-hôtellerie-restauration, du Bâtiment et travaux publics (BTP, 2024); plusieurs annuaires statistiques de l’emploi (2015, 2019, 2020), une enquête emploi auprès des ménages (2015) et des programmes de renforcement de capacités. L’Observatoire rencontre cependant des difficultés pour rendre disponibles, de manière permanente, des informations fiables sur la dynamique du marché du travail. Les capacités de l’ONEQ à produire et diffuser régulièrement des informations statistiques sur l’emploi et les qualifications dépendent de la disponibilité d’un personnel qualifié et suffisant, de matériels statistiques adéquats et des moyens financiers. Nous verrons dans les sous sections suivantes que ces capacités sont insuffisantes.

### Les outils statistiques de l’ONEQ

#### Les outils de collecte et de stockage de données

La base de données de l’ANEFIP est la principale source de données de l’ONEQ. L’ANEFIP utilise actuellement deux systèmes d’information, de manière simultanée.

* Une base de données MYSQL-phpMyAdmin mis en place en 2014, qui assure la saisie manuelle des informations sur les demandeurs d’emplois (profil des demandeurs d’emploi) effectuée par les agents de l’ANEFIP. Il permet de générer la carte de demandeur d’emploi octroyé au chercheur d’emploi. Mais ce système n’offre pas une section destinée aux entreprises et à l’offre d’emplois.
* Une plateforme numérique en ligne de mise en relation développée grâce au projet d’employabilité de la main d’œuvre djiboutienne (PED) de l’UASID, un outil très pertinent qui peut contribuer à la mise en correspondance de l’offre et de la demande d’emploi sur le marché du travail. Elle offre aux demandeurs et offreurs d’emplois, un espace dédié à chacun. Les demandeurs d’emplois peuvent s’y connecter à distance, créer directement leur profil en saisissant toutes les informations nécessaires sur leurs diplômes et qualifications, et déposer leurs candidatures aux offres d’emplois qui les intéressent. Ils peuvent aussi déposer les documents scannés prouvant leurs qualifications dans la plateforme. Les entreprises peuvent également publier leurs offres d’emplois sur la plateforme, consulter les profils des demandeurs d’emplois et contacter directement les candidats répondant à leurs exigences. La plateforme a également une couverture nationale puisqu’elle peut être utilisée par les antennes de l’ANEFIP dans les régions de l’intérieur et le personnel de ces antennes sont formés pour son utilisation. Bien que techniquement fonctionnelle, la plateforme a cependant besoin des améliorations substantielles et l’ANEFIP prévoit d’apporter les corrections nécessaires sur financement de l’USAID.

Les données sur l’emploi analysées par l’ONEQ proviennent principalement de la base données MYSQL-phpMyAdmin qui contient essentiellement des informations sur les demandeurs d’emplois et inclut peu d’informations sur les offres d’emplois. Les extractions obtenues à partir de cette base de données sont stockées sur des disques durs, des disques durs externes ou Google Drive et sous format Excel. L’ONEQ a également recours à l’archivage papier. Par ailleurs, le personnel de l’observatoire reçoit une extraction annuelle des données de cette base de la part de l’informaticien en chef de l’ANEFIP et n’a pas les autorisations nécessaires pour collecter directement les données.

L’ONEQ a également réalisé plusieurs enquêtes auprès des entreprises pour collectes de données sur les opportunités d’emplois et les besoins en compétences des différents secteurs d’activité économique. Mais ces enquêtes ont été possibles grâce à l’appui technique, humain et financier de l’USAID, à travers le projet d’employabilité de la main d’œuvre djiboutienne. Les données collectées à partir de ces enquêtes sont stockées sur des fichiers de format Excel ou PDF.

#### Les outils d’analyse de données

Le traitement, l’analyse et la visualisation des données sont actuellement tous effectués avec le logiciel Microsoft Excel. Or, bien que les versions récentes de ce logiciel intègrent des outils de traitement et d’analyse de données non volumineuses, la version utilisée par le personnel de l’ONEQ date de 2007 qui a une capacité réduite de traitement statistique. C’est pour cette raison que les explorations statistiques effectuées par le personnel de l’ONEQ se limitent principalement à des analyses descriptives de base. L’utilisation d’outils d’analyse statistique obsolètes peut affecter la performance et l’efficacité des analystes statisticiens et entrainer une obsolescence de leurs compétences.

#### Les outils de diffusion de données

La diffusion des activités réalisées par l’ONEQ sont partagés sous format électronique PDF, Word et Power Point ou distribués en version papier dans les ateliers de dissémination ou de validation. Ces moyens de communication permettent d’atteindre le public cible de manière ponctuelle mais n’offre pas un accès permanent des informations produites. Une distribution plus efficace des travaux de l’ONEQ pourrait passer par le développement d’un site internet propre à l’observatoire. En diffusant en continue des informations régulièrement actualisées et librement accessible, ce moyen contribuerait à la réduction du temps et des coûts de distribution des résultats des études et des analyses de données de l’ONEQ et améliorerait sa visibilité et son impact auprès des acteurs du système d’information sur le marché du travail.

### Le profil du personnel de l’ONEQ

L’ONEQ compte un effectif de 5 personnes titulaires parmi lesquelles 3 cadres (le Directeur de l’ONEQ, le chef de service des études statistiques, la cheffe de service du système d’information), un agent de soutien et une secrétaire du Directeur. De cet effectif, on compte uniquement deux économistes-statisticiens, soit le Directeur de l’ONEQ et le Chef de service des études statistiques, et aucun informaticien. Le personnel a également une maîtrise limitée des outils de collecte, d’analyse statistique et de visualisation des données. On peut en conséquence pointer l’insuffisance de personnel qualifié en quantité et en qualité pour faire face aux défis actuels de l’ONEQ. Il devient ainsi crucial de renforcer les capacités de l’ONEQ en ressources humaines spécialisées en informatique, en analyse statistique, en économie du travail et éventuellement en sociologie. A moyen et long terme, la constitution d’une équipe de spécialistes multidisciplinaires capable de couvrir et publier des indicateurs et études utiles pour l’ensemble du SIMT pourrait être un objectif.

### Les capacités financières

L’ONEQ ne dispose pas d’une ligne budgétaire propre et dépend financièrement de l’ANEFIP. Par ailleurs, au sein de cette institution, l’observatoire éprouve des difficultés à mobiliser des fonds capables de lui garantir un financement permanent des activités de collecte, de traitement et de diffusion de données statistiques sur le marché du travail. Les enquêtes et études sectorielles réalisées jusqu’à présent ont été possibles grâce à l’appui technique et financier des partenaires au développement et en particulier la contribution de l’USAID.

## Les forces et les faiblesses de l’ONEQ

Le diagnostic met en évidence des faiblesses et lacunes qui entravent le fonctionnement et l’organisation de l’ONEQ et sa capacité à assurer pleinement ses missions mais il existe aussi des forces et des opportunités qui peuvent être mises à profit pour renforcer le rôle moteur de cet organe dans le système d’informations sur le marché du travail.

### Les forces et les opportunités

* Le système statistique national bénéficie depuis 2011 d’une loi statistique renforcée en 2015 par un décret créant le mécanisme de coordination assuré par le Comité de programmes statistiques et méthodologies (CPSM) et le Conseil supérieur de la statistique (CSS)
* Prise de conscience par tous les acteurs du système d’information sur le marché du travail de la nécessité d’accorder une importance primordiale à la production statistique que cela soit du secteur privé ou du secteur public
* L’ensemble des organismes et institutions publics producteurs de statistiques accueillent favorablement une collaboration pleine et efficace avec l’ONEQ et sont disposés à l’appuyer et à collaborer avec lui
* La disponibilité des partenaires techniques et financiers à collaborer pour appuyer l’ONEQ à renforcer sa capacité de production et de diffusion de données statistiques sur l’emploi et les qualifications.

### Les faiblesses relevées

* Le Réseau de correspondants statistiques de l’Observatoire, première composante de l’ONEQ, n’est pas fonctionnel
* Insuffisance de ressources humaines qualifiées à l’ONEQ et d’un financement pérenne et suffisant
* Une faible capacité de diffusion de la production statistique de l’ONEQ auprès des intervenants du marché du travail. Collecter et analyser des informations statistiques sur le marché du travail est crucial mais assurer leur diffusion auprès des destinateurs est tout aussi important. Dans le contexte actuel, l’on constate que même si les informations statistiques sur l’emploi et les qualifications sont disponibles, leur accessibilité n’est pas toujours évidente. Cette situation ralentit les initiatives de promotion de politiques d’emploi et de développement de compétences et entrave la transparence du marché du travail. Pour pallier cette insuffisance, la mise en place d’un site internet dédié à la diffusion des produits statistiques de l’ONEQ s’avère primordiale.
* Autonomie limitée de la direction de l’ONEQ pour assurer ses missions
* Une faible coordination entre les producteurs de données statistiques du SIMT. Bien qu’il existe des conventions ou des partenariats de collaboration et d’échange de données entre l’ONEQ et la majorité des autres institutions en charge de la production ou de l’utilisation des statistiques du marché du travail, un mécanisme de coordination capable de réunir ces acteurs fait défaut. En outre, l’absence d’un manuel des concepts, des définitions, des nomenclatures et des méthodologies de collecte et de traitement, des normes et dates de productions statistiques du SIMT rend difficile l’échange de données harmonisées et régulièrement mises à jour. Ce qui entraine un manque de données de qualité et fiables sur l’emploi et les compétences disponibles
* Faible implication du secteur privé dans la gouvernance du système d’information sur le marché du travail.

# Plan d’action pour redynamiser l’ONEQ

La redynamisation des activités de l’ONEQ nécessite la mise en place d’un plan d’action opérationnel qui lui permettra de relever les défis de disponibilité d’informations pertinentes, complètes et actualisées sur le marché du travail et d’orienter les décisions du gouvernement en matière de politique de développement du capital humain et de politique de l’emploi. Ce plan se décompose en des recommandations à exécuter afin de renforcer la performance de l’observatoire dans l’accomplissement des missions qui lui ont été confiées mais aussi en un renforcement des capacités techniques et un programme de formation du personnel pour doter l’ONEQ de ressources humaines qualifiées, multidisciplinaires et bien équipées.

## Les recommandations

À court terme

* Renforcer le personnel de l’ONEQ par le recrutement d’un économiste, trois statisticiens (au moins un diplôme de master ou d’ingénieur), un informaticien et un agent de saisie. Les deux agents de saisie (un qui est déjà en place et un qui doit être recruté) pourront, une fois formés, contribuer à l’analyse de base des études mais surtout à collecter et saisir les offres d’emplois publiées sur le journal La Nation ou sur les sites internet d’offres d’emplois que ces offres émanent de l’État, des entreprises publiques, des organismes internationaux ou des entreprises privées.
* Au sein de l’ANEFIP, octroyer un budget annuel clairement défini et suffisant à l’ONEQ pour lui permettre de financer ses activités
* Finaliser la plateforme de demande d’emplois. Sensibiliser les entreprises et les demandeurs d’emploi à l’utilisation de la plateforme en insistant sur les avantages que chacun y retire. Les entreprises accueillent favorablement le développement de la plateforme et sont intéressées à l’utiliser. Elles aimeraient cependant que la plateforme intègre un outil de filtrage qui assure un premier tri des candidats en éliminant ceux qui ne répondent aux exigences de base de l’offre d’emploi
* Mettre en place une plateforme du mécanisme de veille sur la dynamique du marché du travail pour l’ONEQ.
* Élaborer une harmonisation des définitions, des concepts, des nomenclatures et des méthodologies des différentes opérations statistiques au niveau national, dans le secteur de l’emploi et des qualifications en vue de garantir la comparabilité des informations statistiques produites
* Établir des conventions de partenariat et une relation de travail régulière avec les organismes et institutions productrices et utilisatrices de données sur l’emploi et la création d’entreprises (INSTAD, CNSS, ANPI, CCD, ODPIC, etc.) pour collecter des informations fiables, harmonisées et actualisées sur l’emploi et les qualifications
* Constituer une base de données d’un répertoire national des entreprises en collaboration avec l’INSTAD, la direction des Impôts, la Caisse nationale de sécurité sociale et la chambre de commerce
* Développer des relations de partenariat et d’échange d’expérience entre l’ONEQ et des observatoires similaires d’autres pays (Maroc, Togo, Tunisie, etc.) qui disposent de plus d’expérience et d’expertise dans la collecte, l’analyse et la diffusion d’informations statistiques sur l’emploi et les qualifications. Le développement de ce partenariat sud-sud permettrait au personnel de voir et d’apprendre les pratiques exemplaires d’observatoires qui ont réussi à maintenir une meilleure capacité de production malgré qu’ils présentent des défis semblables à ceux de l’ONEQ.
* Octroyer un appui financier à l’ONEQ pour que le personnel puisse accéder à des formations certifiantes dispensées par le Centre International de Formation (CIF) de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) dans le but de développer une expertise complète sur les questions relatives au marché du travail. Cet appui financier peut, dans la mesure du possible, être élargi à l’accès à de formations intensives certifiantes en collecte et analyse de données statistiques et en suivi-évaluation de projets proposées par des instituts de formation professionnelle à l’instar l’institut de sciences de données (Datat University).

À moyen et long terme

* Renforcer le personnel de l’ONEQ afin de former une équipe multidisciplinaire composée d’analystes statisticiens, des économistes du travail, des sociologues et des informaticiens ainsi que des agents de saisie
* Activer et rendre opérationnel le Réseau de correspondants statistiques de l’observatoire. La mise en place de cet organe prévu dans le décret de création de l’ONEQ complétera le fonctionnement de l’observatoire mais consolidera aussi le rôle leader de l’ONEQ dans la coordination des producteurs et utilisateurs d’informations statistiques sur le marché du travail. En effet, le décret prévoit que le Réseau de l’observatoire se réunit en session ordinaire au moins trois fois par an. Son activation créera en conséquence un espace de rencontre, de concertation et d’échange d’informations au système d’information sur le marché du travail, ce qui résoudra le problème de coordination des actions du SIMT observé actuellement.
* Revoir l’ancrage institutionnel de l’ONEQ afin de lui octroyer une autonomie de gestion et une indépendance financière
* Développer une plateforme digitale centralisée propre à l’ONEQ pour faciliter la collecte, le stockage, le traitement et la diffusion efficace des données sur l'emploi et les qualifications. Cette plateforme renforcera la capacité de l'ONEQ à fournir des informations pertinentes, fiables, actualisées et facilement accessibles pour l’ensemble des intervenants du marché du travail.
* Allouer à l’observatoire des ressources financières suffisantes et pérennes provenant notamment du budget de l’État
* Élaborer un plan annuel de formation pour le personnel afin de renforcer et de garder à jour ses compétences en outils d’analyse statistique et de connaissance du marché du travail
* L’INSTAD prévoit de réaliser un recensement général des activités économiques couvrant les entreprises formelles et informelles dans le courant de l’année 2025. Il programme aussi une enquête de base sur les ménages et l’emploi à la même année. Ces études permettront de mieux connaitre les caractéristiques du marché du travail djiboutien et de cerner les facteurs qui influencent sa dynamique. Elles contribueront aussi la constitution d’un répertoire national des entreprises qui pourra être remis à jour et actualisé sur une base régulière. L’objectif est aussi de constituer un guide de référence sur les métadonnées des indicateurs sur le marché du travail qui contribuera à l’harmonisation des concepts, des définitions et des nomenclatures au profit des acteurs du SIMT. Les données récoltées lors de ces deux activités pourront être le point de départ pour la réalisation d’enquêtes régulières sur l’emploi et les qualifications que l’ONEQ peut entreprendre chaque année. Il est donc opportun pour l’ONEQ de s’appuyer sur ces travaux pour réaliser des enquêtes annuelles sur l’emploi et les perspectives de création d’emplois par secteur d’activité en collaboration avec l’INSTAD afin de suivre l’évolution et les tendances du marché du travail sur la base d’un répertoire des entreprises fiable et régulièrement mis à jour.
* Établir un contact direct avec les entreprises par secteur d’activités et tenir des rencontres régulières (trimestrielles ou semestrielles) pour créer un climat de confiance et collecter des données fiables.

## Acquisition d’équipements de travail adéquat

En plus de l’acquisition **d’une licence d’abonnement de Microsoft Office 365** pour le personnel de l’ONEQ, l’acquision des équipements et des outils statistiques suivants est nécessaire :

* **Équipements de collecte**
* Environ 40 tablettes pour les enquêtes de terrain
* Un équipement informatique adéquat pour chaque employé de l’ONEQ
* **Logiciels de traitement, d’analyse et de visualisation de données**
* SPSS, STATA, Power BI desktop , Microsoft Office 365
* **Equipement de stockage et de gestion de données**
* Un serveur et un système de gestion de base données (SGBD) propre à l’ONEQ pour le stockage et la gestion des données produites par l’observatoire
* **Equipements et moyens de diffusion**
* Imprimante et photocopieur de haut volume pour l’impression et la reproduction des rapports et documents de synthèse produits par l’observatoire
* Matériels de projection pour la présentation des résultats des activités lors des séminaires ou des ateliers
* Une plateforme de mécanisme de veille sur la dynamique du marché du travail à Djibouti pour la diffusion en ligne des rapports et indicateurs produits et publiés par l’ONEQ accessible librement et facilement à tous les partenaires et utilisateurs
* Power BI services pour le partage des rapports avec les décideurs et entre collaborteurs

## Le plan de formation du personnel

Établir un plan de formation annuel en outils statistiques et en compréhension du fonctionnement du marché du travail

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Activité / formation | Outil | Personnes cibles | Durée |
| Acquisition des connaissances des outils de traitement et analyse de données | SPSS, STATA | Personnel de l’ONEQ | 6 mois |
| Méthode de collecte et de gestion des données du Marché du Travail : Acquérir les compétences nécessaires pour collecter, stocker et gérer les données du marché du travail (Techniques de collecte de données : conception des questionnaires, enquêtes, études, sources administratives) | * SQL * CS pro * Outils de collecte de données : logiciels de sondage, formulaires en ligne | Personnel de l’ONEQ | 3 mois |
| Méthodes d’analyse statistique du marché du travail (tests d’hypothèse, modèles de régression, etc.) et de rédaction de rapports des résultats statistiques | Ateliers de formation | Personnel de l’ONEQ | 2 mois |
| Méthodes et outils de mesure de l’inadéquation des compétences (enquêtes après des employeurs et des employés, analyse des offres d’emplois et des CV, utilisation d’outils en ligne de collecte de données tels que SurveyMonkey, Microsoft forms, etc.) | Ateliers de formation | Personnel de l’ONEQ et de l’ANEFIP | 2 mois |
| Organiser un atelier de formation sur la conduite des opérations d’enquête sur le marché du travail |  | ONEQ ,INSTAD | 1 atelier par an |
| Concepts, indicateurs et analyse de la tendance du marché du travail | Ateliers de formation | Personnel de l’ONEQ et de l’ANEFIP | 2 mois |
| Outils d’analyse, de visualisation et de partage de données et rapports | Excel avancé  Power BI desktop  Power BI services | Personnel de l’ONEQ | 2 mois |
| Cadre juridique et règlementaire sur le marché du travail | Ateliers de formation | Personnel de l’ONEQ et de l’ANEFIP | 1 mois |
| Élaboration de stratégies de communication et de dissémination des rapports et études produits | Ateliers de formation | Personnel de l’ONEQ et de l’ANEFIP | 1 mois |
| Suivi-évaluation de projets / programmes d’appui à l’emploi | Ateliers de formation | Personnel de l’ONEQ et de l’ANEFIP | 2 mois |
| Appuyer l’ONEQ à élaborer le Rapport annuel d’analyse du secteur de l’emploi | Méthode et outils de collecte, d’analyse et de diffusion du rapport | ONEQ, INSTAD | Un rapport par an |

## Conclusion

Le diagnostic effectué montre que malgré le fait que l’ONEQ a à son actif plusieurs études et rapports pertinents, les productions de l’observatoire sont parcellaires et irrégulières et ne répondent pas en grande partie aux besoins des décideurs politiques et des intervenants sur le marché du travail. Cette faible performance de l’observatoire est le résultat d’insuffisances de capacités à la fois techniques, humaines et financières. Elle résulte aussi de la faible capacité de collaboration et de coordination des acteurs du système d’information sur le marché du travail pour produire des données harmonisées, fiables et actualisées. Cette défaillance des mécanismes de coordination des parties prenantes du SIMT accentue les problèmes d’harmonisation des définitions, des concepts, des nomenclatures et des méthodologies des opérations statistiques, ce qui limite la pertinence, la qualité et la fiabilité des données statistiques échangées par les acteurs du SIMT.

La redynamisation des activités de l’ONEQ requiert le rehaussement de ses capacités de production et de diffusion d’informations statistiques sur l’emploi et les qualifications, principalement par :

* La mise en place du Réseau de correspondants statistiques de l’observatoire afin de renforcer son rôle d’animateur et de coordinateur du système d’information sur le marché du travail. L’activation de cet organe sera aussi un atout important dans la consolidation des activités de coopération et de collaboration entre les producteurs et utilisateurs d’informations statistiques sur l’emploi et les qualifications
* Le renforcement des capacités techniques et humaines par le recrutement d’un personnel suffisant et qualifié bénéficiant d’équipements de travail adéquats et d’un plan de formation continue permettant une mise à jour régulière des compétences
* L’allocation de ressources financières pérennes et suffisantes
* Le développement de canaux de communication et de diffusion des informations produites qui permet aux utilisateurs de ces données, de les accéder aisément et en permanence afin de les aider à prendre des décisions basées sur des données probantes.

Partant des résultats du diagnostic, un plan d’action composé d’une série de recommandations concrètes et d’un plan de renforcement des capacités du personnel de l’ONEQ est proposé. Ce plan d’action devrait permettre à l’Observatoire de pallier les insuffisances relevées et de se remettre sur une nouvelle dynamique positive. Mais son succès dépend, sans aucun doute, d’une réelle volonté politique qui garantit l’exécution des recommandations proposées et la mise en place d’un plan de suivi-évaluation rigoureux.

# ANNEXES

## Annexe 1 : Indicateurs clés du marché du travail

L’ONEQ devra se concentrer sur la production et la publication de la liste suivante d’indicateurs-clés sur le marché du travail :

* Taux de participation à la main d’œuvre par groupe d’âge et par sexe
* Ratio emploi/population
* Taux de chômage par sexe et par région
* Taux de chômage des jeunes par sexe et par région
* Nombre de diplômés de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle par type de formation et par an
* Nombre de diplômés de l'Enseignement supérieur par type de formation et par an
* Nombre d'offres d'emploi publiées par an
* Nombre de dépôt de demande d'emploi auprès de l'ANEFIP par an
* Nombre d'emplois créés par an
* Nombre d'entreprises par secteur d'activité par an
* Évolution du salaire moyen par métier, branche et secteur d'activité
* Évolution du nombre d’emplois dans l’économie informelle

## Annexe 2 : Rapport et études à publier régulièrement

Pour répondre au besoin de la disponibilité d’informations fiables et actualisées, l’ONEQ devra produire et publier sur une base périodique des enquêtes et études sur le marché de l’emploi. Ces rapports et études visent à mettre à la disposition des acteurs du marché du travail des produits adaptés à leurs besoins en informations statistiques sur l’emploi et les qualifications. Ils contribueront aussi à une meilleure connaissance des enjeux sur le marché du travail et permettront aux décideurs politiques de mettre sur pied des offres de formation professionnelle adaptées aux besoins en compétences des entreprises.

* Un bulletin semestriel d’information sur le marché du travail
* Un rapport annuel sur la situation de l’emploi à Djibouti
* Un annuaire statistique sur l’emploi et les qualifications
* Une étude prospective annuelle sur les besoins d’emplois des grands projets de développement (public et privé) du pays
* Une enquête et étude sur les tendances du marché du travail et les besoins en main d’œuvre des entreprises à moyen et long terme à raison d’une branche d’activité par an
* Un rapport annuel de suivi-évaluation des politiques et programmes actifs de promotion de l’emploi.

## Annexe 3 : Liste des institutions et responsables rencontrés au cours de la mission de terrain

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institution** | **Responsable(s) rencontré(e)s** | **Titre** |
| ANEFIP | Mahamoud Omar Guelleh  Abdoulkader Abdillahi Isse  Abdek Houssein Idriss  Fatouma Moussa  Abdourachid Youssouf Abdi | Directeur Général  Directeur de l’ONEQ  Directeur de l’Emploi  Directrice de Renforcement des capacités  Chef de service Informatique |
| MTFPS | Abdallah Ali Mohamed  Iltireh Osman Iltireh | Secrétaire Général du Ministère  Directeur des études et de la planification / coordinateur des projets |
| ANPI | Mahdi Darar Obsieh | Directeur Général |
| CCD | Mohamed Ali Hassan  Zahra Omar Ahmed | Secrétaire Général adjoint  Directrice du Département Informatique et études |
| CNSS | Hallo Ahmed Mohamed  Idleh Hassan Idleh | Cheffe du Département études, statistiques et actuariat  Chef de service études et actuariat |
| EDC/IESC | Christian Heremans  Zahra Youssouf Kayad | Private Sector Engagement Lead  Technical advisor |
| INSTAD | Ibrahim Abdi Hadi  Konaté Sekou Tidiani  Omar Abdoulkader Mohamed | Directeur Général  Directeur de la coopération et de la coordination  Directeur des études économiques et de la comptabilité nationale |
| MENFOP | Mohamed Meraneh Ali  Neima Hassan Ismail  Mohamed Khaireh Chireh | Directeur de la planification  Directrice de la veille sectorielle  Chef de service à la DGETFP |

## Annexe 4 : Bibliographie

MTRA, 2014. Diagnostic de l’emploi en République de Djibouti. Ministère du travail, chargé de la réforme de l’Administration, 2014

MTRA, 2014. Politique nationale de l’emploi. République de Djibouti. Ministère du travail, chargé de la réforme de l’Administration, 2014

MTRA, 2014. Plan d’action opérationnel de la Politique nationale de l’emploi. Ministère du travail, chargé de la réforme de l’Administration, 2014

MENFOP, 2022. Annuaire statistique 2021-2022. Ministère de l’éducation nationale et de la formation professionnelle, 2022.

RdD, 2013. Vision Djibouti 2035. République de Djibouti, 2013.

RdD, 2011. Stratégie nationale de développement de la statistique 2011-2015. République de Djibouti, 2011.

RdD, 2018. Stratégie nationale de développement de la statistique 2018-2022. République de Djibouti, 2018.

RdD, 2011. Loi n°124/AN/11/6ème L portant Organisation des activités statistiques et l’organisation du système statistique national.

RdD, 2015. Décret n°…./ portant création du Conseil supérieur de la statistique et du Comité de programmes statistiques et méthodologies.

RdD, 2007. Loi n°203/07/5ème L portant Création de l’Agence nationale de l’emploi, de la formation et de l’insertion professionnelle.

RdD, 2020. Plan national de développement, 2020-2024 : Djibouti ICI (Inclusion-Connectivités-Institutions)

RdD, 2011. Politique nationale genre 2011-2021. République de Djibouti, 2011.

RdD, 2021. Stratégie nationale du handicap 2021-2025. République de Djibouti, 2021.

**Table des matières**

[Sigles et abréviations 3](#_Toc169557679)

[Introduction 5](#_Toc169557680)

[I. Contexte, objectif et méthodologie de l’étude 6](#_Toc169557681)

[1.1. Contexte de l’étude 6](#_Toc169557682)

[1.2. Objectif de l’étude 7](#_Toc169557683)

[1.3. Résultats attendus 7](#_Toc169557684)

[1.4. Méthodologie de l’étude 8](#_Toc169557685)

[1.4.1. Analyse documentaire 8](#_Toc169557686)

[1.4.2. Méthodes qualitatives 8](#_Toc169557687)

[1.4.3. Méthode quantitative 9](#_Toc169557688)

[II. État de la situation actuelle de l’ONEQ 9](#_Toc169557689)

[2.1. La structure organisationnelle de l’ONEQ 9](#_Toc169557690)

[2.2. Les capacités de production de l’ONEQ 12](#_Toc169557691)

[2.2.1. Les outils statistiques de l’ONEQ 12](#_Toc169557692)

[2.2.1.1. Les outils de collecte et de stockage de données 12](#_Toc169557693)

[2.2.1.2. Les outils d’analyse de données 13](#_Toc169557694)

[2.2.1.3. Les outils de diffusion de données 13](#_Toc169557695)

[2.2.2. Le profil du personnel de l’ONEQ 14](#_Toc169557696)

[2.2.3. Les capacités financières 14](#_Toc169557697)

[2.3. Les forces et les faiblesses de l’ONEQ 14](#_Toc169557698)

[2.3.1. Les forces et les opportunités 14](#_Toc169557699)

[2.3.2. Les faiblesses relevées 15](#_Toc169557700)

[III. Plan d’action pour redynamiser l’ONEQ 16](#_Toc169557701)

[3.1. Les recommandations 16](#_Toc169557702)

[3.2. Acquisition d’équipements de travail adéquat 19](#_Toc169557703)

[3.3. Le plan de formation du personnel 20](#_Toc169557704)

[Conclusion 21](#_Toc169557705)

[ANNEXES 23](#_Toc169557706)

[Annexe 1 : Indicateurs clés du marché du travail 24](#_Toc169557707)

[Annexe 2 : Rapport et études à publier régulièrement 25](#_Toc169557708)

[Annexe 3 : Liste des institutions et responsables rencontrés au cours de la mission de terrain 26](#_Toc169557709)

[Annexe 4 : Bibliographie 27](#_Toc169557710)