



FR

**CETTE ACTION EST FINANCEE PAR L'UNION EUROPEENNE**

**ANNEXE 2**

de la Décision d'exécution de la Commission relative au financement du plan d'action annuel en faveur de la République de Djibouti pour 2023

**Document d'action « Jeunesse, insertion professionnelle à Djibouti »**

**PLAN D'ACTION ANNUEL**

Le présent document constitue le programme de travail annuel au sens de l'article 110, paragraphe 2, du règlement financier, ainsi que le plan d'action/la mesure au sens de l'article 23 du règlement IVCDCI - Europe dans le monde.

## 1 SYNTHÈSE

### 1.1 Tableau récapitulatif de l'Action

<b>1. Intitulé CRIS/OPSYS Acte de base</b>	Jeunesse, insertion professionnelle à Djibouti <b>ACT-61941</b>  Financé au titre de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (IVCDCI - Europe dans le monde)
<b>2. Initiative 'Team Europe'</b>	Non
<b>3. Zone bénéficiaire de l'action</b>	L'action sera menée à l'endroit suivant : Djibouti
<b>4. Document de programmation</b>	Document de programmation conjointe 2021-2027
<b>5. Lien avec les objectifs du (ou des) PIP (s) /résultats attendus concernés</b>	<p>L'action s'inscrit sous les objectifs spécifiques 3.1 et 3.3 de la programmation conjointe :</p> <p>3.1 « Améliorer la formation et l'insertion professionnelle durable des jeunes » et les résultats escomptés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• R1. La qualité de l'accompagnement de l'insertion socioprofessionnelle et la qualité de la formation professionnelle sont renforcées</li><li>• R2. La création d'emplois décents (y compris les activités génératrices de revenus) est favorisée</li></ul> <p>3.3 « Renforcer le dialogue sur les politiques d'emploi inclusives »</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• R1. Le secteur privé est sensibilisé sur la non-discrimination des femmes, réfugiés, groupes vulnérables et personnes aux besoins spéciaux</li><li>• R2. Une plateforme de dialogue entre les parties prenantes sur l'éducation, la formation et l'emploi est créé</li></ul>
<b>DOMAINES PRIORITAIRES ET INFORMATIONS SECTORIELLES</b>	
<b>6. Domaine(s) prioritaire(s), secteurs</b>	Domaine prioritaire 3 : Jeunesse avec perspectives et génératrice de croissance Secteur prioritaire : Formation professionnelle et création d'emplois décents

<b>7. Objectifs de développement durable (ODD)</b>	ODD principal : ODD 4- Education de qualité  Autres ODD importants et, le cas échéant, cibles : ODD 5 – Egalité entre les sexes ; ODD 8 – Travail décent et croissance économique ;			
<b>8 a) Code (s) CAD</b>	Code CAD 11330 - Formation professionnelle 70 % Code CAD 16020 - Création d'emplois 30 %			
<b>8 b) Principal canal de distribution @</b>	12001 - Gouvernement central			
<b>9. Objectifs de dépenses</b>	<input type="checkbox"/> Migration <input type="checkbox"/> Climat <input checked="" type="checkbox"/> Inclusion sociale et développement humain <input checked="" type="checkbox"/> Égalité de genre <input type="checkbox"/> Biodiversité <input type="checkbox"/> Droits de l'homme, démocratie et gouvernance <input checked="" type="checkbox"/> Education			
<b>10. Marqueurs (À partir du formulaire CAD)</b>	<b>Objectif politique général @</b>	<b>Non ciblé</b>	<b>Objectif significatif</b>	<b>Principal objectif</b>
	Développement de la participation/bonne gouvernance	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Aide à l'environnement @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Égalité entre les hommes et les femmes et autonomisation des femmes et des filles	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Développement du commerce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Santé génésique, de la mère, du nouveau-né et de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Réduction des risques de catastrophe @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Inclusion de personnes handicapées @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Alimentation @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>Marqueurs de la convention de Rio</b>	<b>Non ciblé</b>	<b>Objectif significatif</b>	<b>Principal objectif</b>
	Biodiversité @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Lutte contre la désertification @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Atténuation du changement climatique @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Adaptation au changement climatique @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11. Marqueurs internes et Tags:</b>	<b>Objectifs politiques</b>	<b>Non ciblé</b>	<b>Objectif significatif</b>	<b>Principal objectif</b>
	Numérisation Tags: connectivité numérique gouvernance numérique entrepreneuriat numérique	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	création d'emplois		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	compétences/compétences numériques		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	services numériques		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Connectivité	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Tags: transports		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	contacts interpersonnels		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	énergie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	connectivité numérique		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Migration (méthodologie en cours de développement)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Réduction des inégalités (méthodologie en cours de développement)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Covid-19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>INFORMATIONS RELATIVES AU BUDGET</b>				
<b>12. Montants concernés</b>	Ligne budgétaire: (ligne et poste budgétaire): 14.020121 Coût total estimé : 4 000 000 EUR Montant total de la contribution du budget de l'UE : 4 000 000 EUR			
<b>GESTION ET EXÉCUTION</b>				
<b>13. Modalités de mise en œuvre (type de financement et mode de gestion)</b>	<b>Gestion indirecte</b> avec l'Agence française de développement (AFD)			

## 1.2 Résumé de l'Action

Le programme « Jeunesse, insertion professionnelle à Djibouti » vise à soutenir les efforts du pays dans la mise en œuvre des orientations stratégiques et opérationnelles des secteurs publics de l'emploi (Plan national pour l'emploi (PNE) 2014-2024), de la formation professionnelle (PNFP 2021-2035 ; PAEF 2021-2025), en cohérence avec le Plan national de développement ICI 2020-2024 et Djibouti Vision 2035.

A travers la programmation conjointe 2021-2027, l'UE et les Etats Membres à Djibouti, souhaitent présenter une réponse pertinente, cohérente et coordonnée par rapport aux besoins et priorités du pays. Parmi les domaines d'activités prioritaires, le renforcement de l'employabilité est un domaine ciblant particulièrement les jeunes, en tant que population génératrice de croissance et offrant les meilleures perspectives pour le pays. Plus spécifiquement, l'UE et ses Etats Membres visent à améliorer la formation et l'insertion professionnelle durable des jeunes, et à renforcer le dialogue sur les politiques d'emplois inclusifs.

Cette action soutiendra les efforts visant à favoriser l'insertion professionnelle via l'amélioration de l'employabilité de la jeunesse à travers des dispositifs de formation professionnelle et le renforcement des partenariats public-privé. En long terme, l'action contribuera à soutenir le développement économique, la paix sociale et la stabilité de Djibouti.

En collaboration, l'UE œuvrera avec les principaux acteurs clés dans les champs de l'insertion et de la formation professionnelle. Il s'agit notamment de collaborer avec le Ministère du Travail de la Formalisation et de la Protection Sociale (MTFPS), le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP), les établissements de formation, la Chambre de commerce de Djibouti et le secteur privé à travers ce projet, en favorisant dialogue et partenariat public-privé. Ce partenariat est un point essentiel à la réussite d'une telle initiative.

Cette action mettra l'accent sur l'insertion professionnelle des jeunes djiboutiennes et djiboutiens par l'appui au développement ou à l'adaptation des formations professionnelles sur la base des besoins des employeurs, notamment le secteur privé, et par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement à l'emploi de la jeunesse par l'acquisition de savoir, de savoir-faire et de savoir être. L'action mettra un accent sur l'insertion professionnelle des femmes, en prenant en compte et en adressant et déconstruisant les normes sociales et les mentalités de la population, ancrés dans la culture et tradition, qui empêchent l'accès au travail des femmes dans certains secteurs.

L'engagement des acteurs du monde de l'entreprise à travers des dialogues et des partenariats public-privé, sera essentiel et un préalable pour assurer que le développement des compétences et l'employabilité des jeunes réponde mieux aux besoins des entreprises. Les partenariats public-privé permettront un dialogue de politique sur des emplois inclusifs et décents, ainsi que sur le financement durable de la formation professionnelle, en explorant des modalités et incitations fiscales.

En outre, avec l'engagement du secteur privé, l'action s'attachera à améliorer les programmes de formation et la qualité de l'approche pédagogique d'enseignement dans les filières de formation visées, selon la méthodologie reconnue de l'approche par les compétences (APC) et en favorisant les approches duales via des mécanismes d'alternance. Les filières seront sélectionnées en fonction des liens avec d'autres actions de l'UE comme la gestion des déchets solides, mais plus particulièrement en lien avec les secteurs et les chaînes de valeurs clés pour Djibouti dont il y a un besoin des compétences, comme le secteur de l'énergie, du transport, du logistique, le numérique ou l'hôtellerie. Une attention particulière sera donnée aux secteurs et formations qui sont pertinents aussi au niveau régional.

## 2 JUSTIFICATION

### 2.1 Contexte

Bien qu'étant un petit pays de la Corne de l'Afrique, Djibouti n'en est pas moins **un des pays les plus géostratégiques de la région**. Sa situation géographique à la pointe de la Corne de l'Afrique, à l'entrée de la mer Rouge, et sur la deuxième route maritime la plus fréquentée du monde, le pays valorise sa position par le développement d'activités portuaires et de télécommunications, notamment par rapport à l'Éthiopie dont il est l'unique débouché maritime. Le pays tire profit d'une position géographique unique lui offrant des perspectives de développement tout à fait singulières des autres pays de la Région. Djibouti bénéficie d'une stabilité politique et sécuritaire particulièrement propice à orienter les stratégies nationales en contributions des objectifs de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030, ainsi qu'à ceux de l'Union Africaine à l'horizon 2063.

Après un ralentissement de la croissance du PIB en 2020 de 1,3% en raison de la pandémie de la COVID-19, la croissance devrait reprendre pour s'établir à 5,3 % en 2023 et 6,2 % en 2024. Les perspectives économiques à moyen terme continueront de refléter la stratégie du gouvernement visant à positionner le pays comme une plaque tournante régionale de commerce, de logistique et d'économie numérique. Djibouti se classe au 112<sup>ème</sup> rang mondial sur 190 économies dans le rapport Doing Business 2021 (Banque Mondiale), et grâce aux réformes ambitieuses de l'amélioration du climat des affaires, le pays s'est imposé en 2018-2019 comme un leader parmi les nations africaines réformatrices en termes d'investissement. Une ouverture du secteur numérique à la concurrence pourrait entraîner une augmentation supplémentaire de la croissance.

D'un point de vue sectoriel, les services, notamment les activités portuaires, les transports et l'intermédiation financière, restent le moteur de la croissance. Loin derrière, les activités de construction, de fourniture d'eau et d'électricité y contribuent de plus en plus. Des enjeux stratégiques en matière de développement économique et en matière d'environnement (économie bleue, énergie solaire...), d'économie sociale et solidaire, du tourisme durable pourraient également être des composantes de l'émergence de nouveaux secteurs de l'économie djiboutienne dans les prochaines années.

La bonne performance économique de ces dernières années ne s'est toujours pas matérialisée par une réduction significative du taux de pauvreté, ni du taux de chômage. Djibouti compte aujourd'hui près d'un million d'habitants, dont 60 % ont moins de 30 ans. Le pays se situe au 171<sup>ème</sup> rang sur 189 pays sur l'Indice de développement Humain (IDH PNUD 2021), classifiant le pays comme pays au « développement humain faible ».

Même si le taux global de pauvreté a reculé ces dernières années, passant de 40,8% en 2013 à 35,8% en 2017, selon la Banque Africaine de Développement (BAD), le **taux de chômage reste élevé**.

En effet, la croissance économique n'a pas été suffisamment inclusive pour se traduire par des gains équivalents en termes de réduction de la pauvreté, d'amélioration des moyens de subsistance et d'accès aux emplois, notamment en raison de la concentration des investissements sur des secteurs capitalistiques qui utilisent une main d'œuvre très réduite et hautement qualifiée; **de la qualification insuffisante** de la main d'œuvre, point faible du système éducatif et de formation professionnelle; et du potentiel limité d'auto-emploi et de mobilité sociale des travailleurs non qualifiés, du fait de la faiblesse de leur formation et **des difficultés d'accès au crédit**. La jeunesse djiboutienne est, à ce jour, la population la plus touchée par ces défis et les lacunes du système d'insertion professionnelle. Chaque année, ils sont des milliers à quitter le circuit scolaire et à rejoindre la vie active. Il est à noter que 73 % des jeunes actifs 15-24 ans sont au chômage, et la part de jeunes ni en études, ni en formation, ni au travail reste également importante (22,3 %)¹. Le taux de chômage reste élevé aussi parmi les femmes et, si elles travaillent, elles occupent souvent un emploi précaire et l'accès à un emploi stable est souvent difficile. Il sera donc essentiel de pouvoir proposer des opportunités économiques à la jeunesse djiboutienne afin qu'elle tire les bénéfices de et contribue à cette importante croissance économique, qui est répartie à la hausse après la crise de la COVID-19.

L'action est alignée avec le nouveau consensus européen pour le développement² et l'engagement de l'UE en réponse au programme du développement durable à l'horizon 2030 de l'UN. Comme indiqué dans le consensus, il est essentiel de répondre aux besoins des enfants et des jeunes en termes d'éducation et formation afin de promouvoir une citoyenneté responsable, de développer des sociétés durables et prospères et de stimuler l'emploi des jeunes.

Le Global Gateway, la nouvelle stratégie européenne pour renforcer, entre autres domaines, des réformes dans le secteur d'éducation et de formation dans le monde, indique que l'UE et ses Etats Membres vont investir dans l'éducation et la formation, avec une attention particulière à l'inclusion de filles et des femmes, ainsi que d'autres groupes vulnérables.

Le Gender Action Plan III (GAP III) de l'UE reconnaît l'éducation et la formation comme une domaine prioritaire pour l'égalité genre et l'UE s'engage à accroître les investissements dans l'éducation des filles afin de parvenir à une égalité d'accès à toutes les formes d'éducation et de formation, y compris dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, de la culture et des compétences numériques, ainsi que dans le cadre de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels. Le GAP III prévoit que les actions adoptent une approche transformatrice en matière de genre. Cela signifie analyser, questionner et modifier les normes rigides en matière de genre et de promouvoir un changement dans les comportements sociaux, notamment en associant activement les hommes et les garçons et en prônant le rôle des jeunes en tant que moteurs du changement. Pour œuvrer en tenant compte du contexte, il est essentiel de nouer des partenariats et un dialogue solide avec les acteurs locaux, la société civile et les communautés locales et de soutenir les organisations de femmes.

Finalement, l'action est alignée avec le EU Youth Action Plan 2022-2027 et en complémentarité avec le Team Europe Initiative on Opportunity-driven skills and VET in Africa.

## 2.2 Analyse des problèmes

L'insertion professionnelle reste faible à Djibouti : le taux de chômage officiel impacte 26% de la population active, dont 73 % chez les jeunes de 15-24 ans³. Faute d'emploi, l'inactivité est estimée concerner 68,5% de la population dont 86.3% de jeunes et près de 88.9% de jeunes femmes.⁴ Parmi les personnes exerçant une activité rémunérée, 50 % travaillent dans l'informel.⁵

¹ ILO modelled estimates, November 2022.

² JO C 210 du 30.6.2017

³ ILOSTAT, basé sur EDAM4-IS 2017.

⁴ ILO modelled estimates, 2023.

⁵ ILOSTAT, basé sur EDAM4-IS 2017.

Divers facteurs apparaissent comme des entraves à l'insertion professionnelle des jeunes :

- L'insertion professionnelle fait partie de la politique du Ministère du Travail en charge de la Formalisation et la Protection Sociale (MTFPS) et la formation professionnelle la responsabilité du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP). Avec des faibles capacités de mettre en œuvre des fonctions organisationnelles et actions opérationnelles découlant des stratégies politiques et l'absence de culture de l'évaluation des politiques publiques, des incohérences des politiques publiques et une logique concurrentielle entre les ministères concernés se créent.
- Le processus d'insertion prend du temps : au terme de 18 mois après la fin de leur cursus, le taux d'insertion des diplômés de l'enseignement technique et formation professionnelle (ETFP) est de 14%.<sup>6</sup> En parallèle, les entreprises du secteur privé déclarent avoir des difficultés à trouver du personnel qualifié avec les compétences (techniques et humaines) souhaitées à Djibouti, et elles doivent souvent faire recours au personnel étranger pour répondre à leurs besoins de ressources humaines.
- L'insertion professionnelle des femmes reste faible, malgré que la législation djiboutienne du travail prévoit l'interdiction de toutes entraves à l'égard des femmes ou des jeunes à l'embauche dans le secteur privé. En effet, il y a des domaines qui ne sont pas facilement accessibles pour les femmes pour des raisons des normes sociales. La réticence envers le recrutement d'une femme peut également avoir comme prétexte le droit au congé de maternité et autres prétextes relatifs aux besoins spécifiques d'ordre sanitaire des femmes. En outre, pour la reprise de travail après le congé de maternité, le nombre des établissements préscolaires (crèches, garderies) reste limité dans le pays et ils sont davantage développés dans le secteur privé. Il reste donc à l'appréciation des parents, et en fonction de leurs moyens financiers, soit d'inscrire leurs enfants dans ces structures, soit de faire recours aux structures familiales traditionnelles, pour que les deux parents puissent se (ré)intégrer au marché du travail.
- L'étroitesse du marché de l'emploi djiboutien requiert une flexibilité des modalités de formation pour assurer dans le temps une bonne adéquation entre l'offre et les besoins actés, (i.e. traduit en demandes) des filières économiques. Il y a une faible collaboration et coordination entre les acteurs publics et les acteurs privés, qui ne favorise pas une stratégie opérationnelle de long terme par rapport aux besoins des qualifications du marché de travail.
- Le pilotage du système de formation professionnelle s'inscrit dans une logique d'administration scolaire. Sur les 23 899 diplômés de l'enseignement primaire et secondaire, 73 % le seront au niveau primaire, seulement 27 % au niveau secondaire, dont une mineure partie de diplômés relevant de la filière professionnelle (Brevet d'Etudes Professionnel (BEP) et BAC Pro). A noter que la faible demande des élèves pour les formations professionnelles est un facteur d'inefficacité. Et pour cause, après la classe de 9<sup>ème</sup> année, les orientations, très hiérarchisées, induisent souvent des études choisies par défaut. Dès lors, il en résulte une faible motivation des apprenants de poursuivre une formation professionnelle, une formation souvent vue comme « seconde chance ».
- A ce jour, le système de formation professionnelle demeure encore peu ouvert à l'inclusion du secteur privé ; en effet Djibouti compte actuellement 14 établissements de formation professionnelle, dont 12 publics et 2 privés. En plus, des formations techniques sont également offertes par des organisations de la société civile. Cet éparpillement des acteurs impliqués dans la formation professionnelle crée un manque de lisibilité sur l'offre de formation et les perspectives professionnelles.
- La qualité des formations professionnelles disponibles n'est pas évaluée et la méthodologie d'apprentissage reste souvent théorique ; ni une approche par les compétences, ni des systèmes d'apprentissage duales sont appliqués et les jeunes ne sont pas préparés au monde du travail.
- Il y a un manque d'accompagnement des jeunes au terme de leur formation professionnelle pour faciliter leur insertion au monde de l'entreprise, en combinaison avec une faible capacité des entreprises en matière d'accueil et d'accompagnement des jeunes en stage.
- Malgré les efforts en cours pour créer des partenariats public-privé dans les domaines de la formation et de l'insertion professionnelle, l'implication des entreprises privées dans la formation professionnelle pour augmenter le nombre des jeunes qualifiés en adéquation avec les besoins du secteur privé reste timide, en partie lié au manque d'incitatifs. A ce jour, un seul partenariat public-privé est établi pour un établissement de formation professionnelle et force est de constater que peu de structures sont organisées de manière paritaire. Pour améliorer l'insertion professionnelle, des partenariats public-privés doivent être favorisés.

<sup>6</sup> Analyse du Système Éducatif de Djibouti. Évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées pour définir de nouvelles avancées, RESEN 2020.

Identification des principales parties prenantes et des questions institutionnelles et/ou organisationnelles correspondantes (mandats, rôles potentiels et capacités) à couvrir par l'action:

Au niveau national, l'action vise l'insertion professionnelle et la formation professionnelle. L'action sera par conséquent mis en œuvre en collaboration avec les autorités nationales directement concernés :

- Le Ministère du travail en charge de la formalisation et de la protection sociale (MTFPS) et ses départements/agences : Secrétariat Exécutif en Charge de la Réforme de l'Administration (SECRA), Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (ANEFIP), Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ) ;
- Le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP) : sous-secteur Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFOP, Ex-DGETFP), établissements de formation sous-tutelle des secteurs visés par l'action.

En plus, le Ministère du Budget et le Ministère des Finances et de l'Industrie avec son unité Partenariat Public-Privé, le Ministère de la Femme et de la Famille et le Ministère de la Jeunesse et de la Culture sont des parties prenantes pour cette action.

Du côté secteur privé, la Chambre de Commerce de Djibouti et les comités de filière représentant les entreprises du secteur privé concerné seront des acteurs clé pour la mise en œuvre de l'action, ainsi que les établissements de formation du secteur privé ou de la société civile, entre autre le Centre de Ressources et de Compétences (CRC) et l'association en charge de sa gestion.

Dans le domaine de formation professionnelle, mise à part la Délégation de l'Union européenne à Djibouti et l'Agence Française de Développement (AFD), l'USAID et la Banque Mondiale sont des parties prenantes ayant des actions en cours en complémentarité avec la présente action, ainsi que le Maroc étant un partenaire de Djibouti des formations en échange.

### 3 DESCRIPTION DE L'ACTION

#### 3.1 Objectifs et produits

L'objectif général (impact) de cette action est d'améliorer l'accès des jeunes femmes et hommes à des emplois décents.

Les objectifs spécifiques de cette action sont:

- OS 1 : Améliorer la formation et l'insertion professionnelle durable des jeunes, en particulier les jeunes femmes
- OS 2 : Renforcer le dialogue institutionnel sur les politiques d'emplois inclusifs

Les produits de cette action contribuant aux objectifs spécifiques (effets attendus) correspondants sont les suivants :

Produits contribuant à l'effet attendu/objectif spécifique 1 (OS 1) :

- 1.1 Les capacités du MENFOP et des établissements de formation professionnelle de mettre en œuvre des formations adaptées aux besoins des entreprises en utilisant l'Approche Par Compétences (APC) et des formations en alternance sont renforcées ;
- 1.2 Des systèmes d'insertion des jeunes sortant de la voie professionnelle, ainsi que de suivi et d'évaluation de leur insertion sont mis en place par l'Agence Nationale pour l'Emploi, la Formation et l'Insertion Professionnelle (ANEFIP)

Produits contribuant à l'effet attendu 2/objectif spécifique (OS 2) :

- 2.1 Les capacités de la Chambre de Commerce, en collaboration avec le MTFPS et le MENFOP, de mettre en place et soutenir un cadre de concertation public-privé sur l'insertion professionnelle et l'emploi sont renforcées
- 2.2 Des outils de financement pour la formation professionnelle sont développés en partenariat avec le secteur privé

### 3.2 Activités indicatives

#### Activités liées au produit 1.1

- Identifier l'offre de formation relevant des établissements et institutions associatives ou confessionnels, des promoteurs privés et des autres départements ministériels
- Réaliser une étude stratégique sur le développement de l'offre de formation, dans les établissements de formation relevant des institutions associatives, des promoteurs privés et des départements ministériels, avec un focus particulier sur les modules qui contribuent à déconstruire les normes sociales discriminatoires dans le lieu de formation et de travail
- Développement des compétences du personnel pédagogique des établissements de formation professionnelle (public, privé et associatif) à la mise en œuvre des formations selon l'approche par compétences et des formations en alternance
- Un cadre de contractualisation est mis en place pour formaliser des partenariats public-privé en développement de l'offre de formation
- La mise en place et/ou l'adaptation des curricula suivant les recommandations du cadre de concertation public-privé sous-produit 2.1 est soutenu

#### Activités liées au produit 1.2 :

- Réaliser un diagnostic sur l'offre et les opportunités d'un contrat d'insertion auprès des entreprises des secteurs visés, avec un approche genre
- Réaliser des activités de soutien à ANEFIP pour la mise en œuvre d'un exercice pilote du dispositif du contrat d'insertion, y compris la réalisation d'une campagne de communication, le processus de sélection des jeunes, la préparation des jeunes en amont du démarrage du contrat d'insertion (formation en employabilité et sur les normes sociales discriminatoires au monde du travail), et l'accompagnement des jeunes tout au long de leur contrat d'insertion
- Préparation et accompagnement spécifique des employeurs sur l'approche inclusif et l'approche de genre avant et tout au long du contrat d'insertion des jeunes
- Suivi des sortants de l'exercice pilote à posteriori pour un accompagnement à l'insertion professionnelle durable (exemple : mesures du taux d'insertion à 3, 6, 12, 18 mois)
- Organiser de formations de coaching en employabilité des jeunes avec les agents de l'ANEFIP en charge de l'accompagnement des jeunes et en qualité du suivi-évaluation en matière d'insertion professionnelle
- Concevoir et produire le cadre méthodologique et les outils du dispositif de traçabilité des sortants de la voie professionnelle
- Réaliser des enquêtes nationales sur l'insertion des sortants de la voie professionnelle

#### Activités liées au produit 2.1

- Mise en place d'un cadre de concertation public-privé sur l'insertion professionnelle et l'emploi
- Réaliser un diagnostic sur les besoins de personnel qualifié du secteur privé pour les prochaines 5 années

#### Activités liées au produit 2.2

- Réaliser un diagnostic sur les modes de financement actuels des établissements de formation à Djibouti
- Réaliser une étude stratégique sur les dispositifs de financements alternatifs de la formation professionnelle et sur la mise en place d'un modèle de financement public-privé de la formation professionnelle
- Proposer un modèle de financement aux autorités nationales et au secteur privé
- Soutenir la mise en place du modèle de financement



### 3.3 Intégration des questions transversales

#### **Protection de l'environnement et changement climatique**

**Résultats de l'examen de l'évaluation environnementale stratégique (EES)** (pertinent pour l'appui budgétaire et les interventions au niveau stratégique)

Le criblage EES a conclu que aucune autre action n'était requise.

**Résultats de l'évaluation des incidences sur l'environnement (EIE)** (pertinents pour les projets et/ou les interventions spécifiques dans le cadre d'un projet)

L'évaluation préliminaire de l'EIE a classé l'action en tant que catégorie C (aucune évaluation supplémentaire n'est nécessaire).

**Résultats de l'examen analytique de l'évaluation des risques climatiques** (pertinent pour les projets et/ou les interventions spécifiques au sein d'un projet)

L'examen analytique des agences de notation a conclu que cette action était à risque faible ou nul (aucune évaluation complémentaire n'est nécessaire)

#### **Égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes et des filles**

Conformément aux codes du CAD de l'OCDE identifiés à la section 1.1, cette action porte la mention G1. Cela implique que l'insertion professionnelle des jeunes femmes est un objectif significatif de l'action.

L'analyse genre montre qu'il y a des domaines de travail qui ne sont pas facilement accessibles pour les femmes pour des raisons des normes sociales, notamment dans les secteurs porteurs à Djibouti comme le transport-logistique-portuaire. L'action vise à améliorer l'accès des femmes aux formations professionnelles et emplois dans les secteurs visés par l'action, même si les secteurs ne sont pas traditionnellement « féminins », en remettant en cause et en déconstruisant les normes sociales qui empêchent les femmes de s'y insérer, et en mettant avant des données montrant les avantages (économiques) pour les entreprises du secteur privé d'employer des femmes, par exemple comme chauffeurs de camions et gros engins.

#### **Droits de l'homme**

Acquérir des compétences grâce à la formation permet aux jeunes d'être confiants et habilités à revendiquer leurs droits (le droit à un travail décent, à un emploi et à une rémunération équitable) pour gagner un revenu et atteindre une certaine autonomie financière afin de promouvoir la cohésion sociale et le développement communautaire. Les opportunités de formation pour les jeunes (garçons et filles), y compris les jeunes handicapés, pour avoir la possibilité d'entrer sur le marché du travail et de contribuer économiquement à leurs familles et communautés.

Le dialogue sur les politiques dans le cadre de concertation publique-privé sur l'insertion professionnelle va, entre autres, porter sur l'emploi inclusif ainsi que l'emploi décent pour permettre promouvoir des conditions de travail décent respectant les conventions internationales du travail.

#### **Invalidité/Handicap**

Conformément aux codes du CAD de l'OCDE identifiés à la section 1.1, cette action porte la mention D0. Cela implique qu'aucune action ou activité ciblée spécifique n'est prévue dans ce domaine. Cependant, le projet veille toujours à inclure les personnes handicapées, ou toute autre personne handicapée nécessitant une attention particulière, dans l'identification des bénéficiaires et dans la mise en œuvre des activités,

Le dialogue sur les politiques dans le cadre de concertation publique-privé sur l'insertion professionnelle va, entre autres, porter sur l'emploi inclusif pour permettre une inclusion plus grande pour les personnes vivant avec un handicap sur le marché du travail.

#### **Démocratie**

L'accès aux droits sociaux des jeunes (éducation, formation, emplois) participe à leur émancipation, leur permettant de développer leur confiance en eux, d'exercer leur participation sociale et citoyenne.

Ensuite, des organisations de la société civile, notamment des organisations des femmes et jeunes, seront des parties prenantes pour le cadre de concertation sur l'insertion professionnelle.

#### **Sensibilité aux conflits, paix et résilience**

L'accomplissement des besoins sociaux des individus participe au bien-être et au maintien de la cohésion sociale, en l'occurrence, grâce à l'accompagnement des jeunes, au travers d'actions d'insertion socioprofessionnelle, de formation professionnelle et d'accès à l'emploi. L'insertion professionnelle et l'accès à un emploi (stable et durable) renforce la résilience de la personne et de son ménage, le cas échéant.

#### **Réduction des risques de catastrophes**

L'expérience de la pandémie Covid-19 montre que le secteur informel est plus sensible aux chocs. L'insertion professionnelle et l'accès à un emploi (stable et durable) renforce la résilience de la personne et permettra plus facilement une continuité des activités économiques, aussi dans le cas d'une catastrophe.

#### **Autres considérations, le cas échéant**

N/A

### 3.4 Risques et enseignements tirés

<b>Categorie</b>	<b>Risques</b>	<b>Probabilité (Haute/ Moyenne/ Faible)</b>	<b>Impact (Haute/ Moyen/ Faible)</b>	<b>Mesures d'atténuation</b>
Environnement extérieur	Risque 1: Dégradation de la situation économique du pays	F	H	Le climat des affaires s'améliore suite à la réforme du Code de l'investissement qui est en cours.
Environnement extérieur	Risque 2 : Dégradation de la situation sanitaire	M	H	Prévoir des protocoles permettant d'adapter les actions aux situations de crises.
Acteurs et organisations	Risque 3: Faiblesse dans l'organisation des différentes institutions en charge de la mise en œuvre de l'action	H	H	Encourager et soutenir l'implication et l'appropriation des parties prenantes ; activités de renforcement des capacités ; inscrire l'action dans le cadre de conventions partenariales public-privés.
	Maîtrise d'ouvrage faible en termes de planification, dialogue interne et intra-sectoriel, procédures fiduciaires nationales, etc	M	H	
Acteurs et organisations	Risque 4 : Faible implication du secteur privé	H	H	Promouvoir une concertation avec les entreprises et les représentant du secteur privé afin d'identifier leurs besoins en matière de recrutement.

				Établir des cadres de conventions de partenariats public-privé afin d'accroître l'implication des entreprises.
Acteurs et organisations	Risque 5 : Incapacités des entreprises/employeurs à prévoir des recrutements sur plus de six mois	H	H	Favoriser un dialogue permanent avec les entreprises et les représentants du secteur privé à travers le dispositif de gouvernance du Programme.
Acteurs et organisations	Risque 6 : Manque de culture de suivi-évaluation des acteurs publics	H	H	Effectuer un renforcement de capacités sur l'activité de suivi-évaluation. Effectuer une planification de reporting réguliers.
Acteurs et organisations	Risque 7: Manque de collaboration des acteurs clés	M	H	Établir une convention de partenariat engageant les parties prenantes.
Acteurs et organisations	Risque 8 : Résistance sociale à l'insertion professionnelle des jeunes femmes, en particulier dans les secteurs où elles ne sont pas présentes culturellement.	M	H	Une stratégie d'inclusion constante et d'engagement des parties prenantes dans la réflexion sur l'égalité des genres, y inclus les outils appropriés pour la traduire en réalité dans le contexte local, sera mise en œuvre. Un suivi spécifique des filles pendant leur contrat d'insertion et un support spécifique aux employeurs seront définis.
<b>Enseignements tirés:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'importance de l'implication des secteurs privé et public au niveau de l'identification des besoins des entreprises et employeurs et dans la mise en œuvre pour assurer l'appropriation de l'action.</li> <li>▪ La pertinence de la préparation en trois temps dans le parcours d'accompagnement des jeunes (avant la période de contrat, pendant le dispositif et a posteriori).</li> <li>▪ La nécessité d'une bonne compréhension des besoins et des capacités des groupes cibles jeunes et femmes pour qu'elles aient accès au marché du travail.</li> <li>▪ L'importance d'un système de suivi des dispositifs mis en place.</li> </ul>				

### 3.5 Logique d'intervention

La logique d'intervention sous-jacente pour cette action est que **si** les jeunes à Djibouti ont accès aux formations professionnelles, qui sont adaptées et répondent aux besoins des employeurs, notamment du secteur privé, l'insertion professionnelle des ces jeunes est susceptible d'être améliorée.

Pour y arriver, un dialogue de concertation entre les futurs employeurs potentiels (dont le secteur privé) et les institutions de formation professionnelle (publique et privé) est essentiel pour identifier les qualifications nécessaires et adapter l'offre de formation. Le cadre de concertation public-privé, soutenu par des études sectorielles, devrait permettre/faciliter pour les employeurs de prévoir les besoins des recrutements et des qualifications sur des périodes allant au-delà d'une période de 6 mois, mais également pour anticiper d'éventuels effets de saturations lié à la taille du marché de travail djiboutien.

Il est également essentiel de soutenir des établissements clé de formation professionnelle d'adapter l'offre de formation aux besoins des employeurs et à la stratégie nationale de formation et d'emploi, ainsi que d'adapter les curricula respectifs des formations basées sur une approche par compétences et en favorisant des formations en alternance. Pour la pérennité, des modèles et modalités pour le financement durable de la formation professionnelle seront explorés, y compris des incitations fiscales.

Pour faciliter l'insertion professionnelle, l'action envisage soutenir et accompagner les jeunes formées pendant une période de « contrat d'insertion » et de mieux les préparer au monde du travail et dans l'entreprise. Dans le cadre de ce dispositif, les jeunes seront accompagnés par un suivi particulier, mais l'action envisage également de mettre en place des modalités de suivi et évaluation de l'insertion professionnelle des jeunes en général.

L'inclusion des femmes sera intégrée dans toutes les activités. L'action n'envisage pas soutenir ou mettre en place des formations professionnelles typiquement dédiées aux femmes, ni de faciliter l'accès aux emplois « féminins ». En revanche, l'action envisage adresser et déconstruire les normes sociales discriminatoires et les traditions qui empêchent aux femmes de s'intégrer pleinement dans certains domaines, en mettant avant des arguments d'efficacité et d'économie. Pour ce faire, cette approche devra être étudiée et déclinée en stratégie concrète, en amont de l'élaboration des parcours de formation et insertion, pour intégrer des dispositifs de promotion de l'égalité des genres tout au long du programme.

En conclusion, la logique d'intervention se base sur le fait que l'identification des besoins des entreprises, la sélection des profils des candidats, la qualité de l'accompagnement, le suivi-évaluation de l'insertion, et le financement de la formation professionnelle ne pourront être améliorés sensiblement que dans le cadre d'une collaboration public-privé qui reposera sur des études sectorielles.

### 3.6 Matrice indicative du cadre logique

Ce cadre logique indicatif constitue la base du suivi, des rapports et de l'évaluation de l'intervention.

Sur la base de cette matrice du cadre logique, un cadre logique plus détaillé (ou plusieurs) peut être développé au stade contrat. Dans le cas où les valeurs de référence et les valeurs cibles ne sont pas disponibles pour l'action, elles doivent être informées pour chaque indicateur à la signature du ou des contrats liés à cette AD, ou au plus tard dans le premier rapport d'avancement. De nouvelles colonnes peuvent être ajoutées pour définir des cibles intermédiaires pour les indicateurs et des résultats si besoin.

- Le premier rapport d'avancement devra inclure le cadre logique complet (y compris les valeurs de références/cibles).
- Les rapports d'avancement suivants devront fournir un cadre logique mis à jour avec les valeurs actuelles pour chaque indicateur.
- Le rapport final devra inclure le cadre logique avec les valeurs de référence et finales pour chaque indicateur.

La matrice indicative du cadre logique peut évoluer au cours de la vie de l'action en fonction des différentes modalités de mise en œuvre de cette action.

Les activités, les résultats attendus et les indicateurs, cibles et références associés inclus dans la matrice du cadre logique peuvent être mis à jour au cours de la mise en œuvre de l'action, aucun amendement n'étant nécessaire à la décision de financement.

Résultats	Chaine de résultats (@): (maximum 10)	Indicateurs (@): (au moins un indicateur par résultat attendu)	Valeurs de référence ( valeurs et années )	Valeurs cibles (valeurs et années)	Sources de données	Hypothèses
Impact	Accès amélioré à des emplois décentés pour les jeunes femmes et hommes	1. Taux de chômage (ventilé par sexe et par âge) (indicateur clé OPSYS: SDG 8.5.2)  2. L'écart salarial entre les hommes et les femme/Gender wage gap  3. Nombre de jeunes qui sont employés ou indépendants 6 mois après l'obtention de leur diplôme, avec un salaire au moins égal au salaire minimum officiel du pays (ventilé par sexe)	1 23,9 % (Employment to population ratio, ILOSTAT 2017)  Femmes 15-24: 3 % (Idem)  2. A définir (2020)  3. A définir (2020)	1 A définir (2027) H :X, F :X  2. A définir (2027)  3. A définir (2027) H :X, F :X	1 Le dispositif de suivi- évaluation de l'insertion  2-3.Portail de données STAT de l'OIT, <a href="https://ilostat.ilo.org/data/">https://ilostat.ilo.org/data/</a> et du et du PNUD <a href="https://unstats.un.org/">https://unstats.un.org/</a>	Non applicable
Effet direct 1	1. La formation et l'insertion professionnelle durable des jeunes, en particulier les jeunes femmes, sont améliorées	1.1 Nombre de personnes (ventilé par sexe) ayant bénéficié d'interventions en matière de formation professionnelle et de développement des compétences, soutenues par l'UE dans des institutions ou sur le lieu de travail : (a) toute formation professionnelle et développement des compétences, (b) seulement la formation professionnelle et le développement des compétences pour le numérique, (c) seulement la formation professionnelle et le développement des compétences vertes** GERF 2.14	1.1 2500 (Transform /2023)	1.1 3800 (2027) H :X, F :X	1.1 Enquête initiale et finale  1.2 Enquête initiale et finale	La situation sanitaire, politique et sécuritaire reste stable dans le pays  Il n'y a pas des événements climatiques extrêmes entraînant d'importants déplacements de population  Les priorités et stratégies politiques existantes en

		<p>1.2 Nombre de personnes ayant bénéficié de programmes d'enseignement et de formation professionnels/de développement des compétences et d'autres politiques actives du marché du travail ayant débouché sur un emploi (ventilé par sexe : hommes/femmes)</p> <p>1.3 Taux d'insertion professionnelle 18 mois après une formation professionnelle (désagrégé par sexe)</p> <p>1.4 Nombre de mois nécessaires à un demandeur d'emploi pour a) trouver un emploi b) créer son propre emploi (ventilé par sexe, âge) (indicateur clé OPSYS)</p>	<p>1.2 A définir (2023)</p> <p>1.3 14 % (2020)</p> <p>1.4 A définir (2023)</p>	<p>1.2 A définir (2027) H :X, F :X</p> <p>1.3 50 % (2027) H :X%, F :X%</p> <p>1.4 A définir (2023)</p> <p>Nombre des mois pour les H :X, Nombre des mois pour les femmes F :X</p>		matière d'emploi et formation professionnelle sont maintenues
<b>Effet direct 2</b>	2. Le dialogue institutionnel sur les politiques d'emplois inclusifs est renforcé	<p>2.1 Nombre de plateformes public/privé fonctionnelles (désagrégé par filière)</p> <p>2.2 Nombre d'acteurs faisant partie de la plateforme public/privé (désagrégé par</p>	<p>2.1 1 (filiale transport, Transform 2023)</p>	<p>2.1 1 général ; 2 (filiales spécifiques) (2027)</p> <p>2.2 6 entreprises, 2</p>	2.1 Documents d'instauration de plateforme (décret, accord partenariat public-privé, termes de référence...)	

		<p>type d'organisation : entreprise, association des travailleurs, organisations de la société civile)</p> <p>2.3 Nombre de plans/programmes d'EFPP (éducation et formation professionnelle) révisés ou rédigés conjointement par les régulateurs de l'éducation, les établissements d'EFPP avec le soutien de l'UE adoptés (indicateur clé OPSYS)</p> <p>2.4 Nombre de politiques gouvernementales élaborées ou révisées avec la participation d'organisations de la société civile grâce au soutien de l'UE (GERF 2.29)</p>	2.2 A déterminer (2023)	associations des travailleurs, 3 organisations de la société civile (2027)	2.2 Documents d'instauration de plateforme (décret, accord partenariat public-privé, termes de référence...)	
<b>Produit 1.1</b>  <b>lié à l'effet direct 1</b>	1.1 Les capacités du MENFOP et des établissements de formation professionnelle de mettre en œuvre des formations adaptées aux besoins des entreprises en utilisant l'Approche par compétences (APC) et des formations en alternance sont renforcées	<p>1.1.1 Nombre des personnes faisant partie du personnel pédagogique des établissements de formation professionnelle formées sur l'approche par compétences (ventilé par sexe)</p> <p>1.1.2 Nombre des formations développées ou adaptées sur la base de (a) l'étude stratégique sur le développement de l'offre de formation (b) recommandations de la plateforme public/privé</p> <p>1.1.3 Nombre des support pédagogiques élaborés ou</p>	<p>1.1.1 0 (2023)</p> <p>1.1.2 0 (2023)</p> <p>1.1.3 0 (2023)</p>	<p>1.1.1 50 (2027)</p> <p>H ;X, F :X</p> <p>1.1.2 10 (2027)</p> <p>1.1.3 A déterminer (2027)</p>	<p>1.1.1 Rapports d'activités</p> <p>1.1.2 Rapports d'activités</p> <p>1.1.3 Rapports d'activités</p>	L'organisation et la coordination des actions engagées par le MTFPS, le MENFOP et la CCD est efficace.



		révisés avec l'appui du projet qui tiennent en compte de la problématique de genre"				
		1.1.4 Nombre des partenariats public-privé pour la formation professionnelle établis avec l'appui du projet	1.1.4 0	1.1.4 3 (2027)		
<b>Produit 1.2</b> <b>lié à l'effet direct 1</b>	1.2 Des systèmes d'insertion des jeunes sortant de la voie professionnelle, ainsi que de suivi et d'évaluation de leur insertion sont mis en place par l'Agence Nationale pour l'Emploi, la Formation et l'Insertion Professionnelle (ANEFIP)	<p>1.2.1 Un dispositif d'insertion des jeunes (à travers un contrat d'insertion) est mis en place</p> <p>1.2.2 Nombre des jeunes ayant participé à l'exercice pilote de contrat d'insertion (ventilé par sexe et âge)</p> <p>1.2.3 Nombre: (a) d'emplois, (b) d'emplois "verts", soutenus par l'UE**(GERF 2.13) (ventilé par type d'activité : emplois verts ou pas et sexe)</p>	<p>1.2.1 Un dispositif n'existe pas (2023)</p> <p>1.2.2 0 (2023)</p> <p>1.2.3 0 (2023)</p> <p>1.2.4 0 (2023)</p>	<p>1.2.1 Un dispositif est mis en place (2027)</p> <p>1.2.2 600 (2027) H:X, F:X</p> <p>1.2.3 (a) 600 H:X, F:X</p> <p>(b) 50 (2027) H:X, F:X</p> <p>H :X, F :X</p>	<p>1.2.1 Rapports d'activités</p> <p>1.2.2 Rapports d'activités</p> <p>1.2.3 Rapports d'activités</p> <p>1.2.4 Rapports d'activités</p>	<p>L'organisation et la coordination des actions engagées par le MTFPS, le MENFOP et la CCD est efficace.</p> <p>*Les femmes sont disposées à participer aux activités du projet et ne sont pas entravées par des normes et des barrières culturelles.</p> <p>*Les hommes ne se sentent pas menacés par la participation active des femmes et n'y font pas obstacle.</p>

		<p>1.3.1 Etat de réalisation d'un cadre méthodologique du dispositif élaboré</p> <p>1.3.2 Nombre d'outils du dispositif de traçabilité des sortants de la voie professionnelle développés avec l'appui du projet</p> <p>1.3.3 Nombre d'enquêtes nationales d'insertion réalisées</p>	<p>1.3.1 Un cadre méthodologique du dispositif n'existe pas (2023)</p> <p>1.3.2 0 (2023)</p> <p>1.3.3 1 (RESEN 2020)</p>	<p>1.3.1 Un cadre méthodologique du dispositif a été finalisé et validé (2027)</p> <p>1.3.2 A définir (2027)</p> <p>1.3.3 3 (2027)</p>	<p>1.3.1 Rapports d'activités</p> <p>1.3.2 Rapports d'activités</p> <p>1.3.3 Rapports d'activités</p>	<p>L'ONEQ MENFOP a accès à l'information et les ressources concernées</p>
<p><b>Produit 2 .1</b></p> <p><b>lié à l'effet direct 2</b></p>	<p>2.1 Les capacités de la Chambre de Commerce, en collaboration avec le MTFPS et le MENFOP, de mettre en place et soutenir un cadre de concertation public-privé sur l'insertion professionnelle et l'emploi sont renforcées</p>	<p>2.1.1 Etat de réalisation d'un cadre de concertation public-privé</p> <p>2.1.2 Nombre des recommandations issues du cadre de concertation public-privé</p>	<p>2.1.1 Un cadre de concertation public-privé n'est pas en place (2023)</p> <p>2.1.2 0 (2023)</p>	<p>2.1.1 Un cadre de concertation public-privé est créé (2027)</p> <p>2.1.2 A définir (2027)</p>	<p>2.1.1 Rapports d'activités</p> <p>2.1.2 Rapports d'activités</p>	<p>Le secteur privé est impliqué, les autorités nationales mobilisées.</p>
<p><b>Produit 2 .2</b></p> <p><b>lié à l'effet direct 2</b></p>	<p>2.2 Des outils des financement pour la formation professionnelle sont développés en partenariat avec le secteur privé</p>	<p>2.2.1 Etat de réalisation d'un modèle de financement de la formation professionnelle</p>	<p>2.2.1 Un modèle de financement de la formation professionnelle n'existe pas (2023)</p>	<p>2.2.1 Un modèle de financement de la formation pro est finalisé et approuvé(2027)</p>	<p>2.2.1 Rapports d'activités</p>	

## 4 MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

### 4.1 Convention de financement

Pour mettre en œuvre la présente action, il est envisagé de conclure une convention de financement avec la République de Djibouti.

### 4.2 Période indicative de mise en œuvre

La période indicative de mise en œuvre opérationnelle de la présente action, durant laquelle les activités décrites à la section 3 seront réalisées et les contrats et conventions correspondants mis en œuvre, est de 48 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention de financement.

La prolongation de la période de mise en œuvre peut être approuvée par l'ordonnateur compétent de la Commission, qui modifiera la présente décision, ainsi que les contrats et les accords concernés.

### 4.3 Mise en œuvre de la composante relative à l'appui budgétaire

N/A

### 4.4 Modalités de mise en œuvre

La Commission veillera au respect des règles et procédures pertinentes de l'Union pour l'octroi de financements à des tiers, notamment des procédures de réexamen s'il y a lieu, ainsi qu'à la conformité de l'action avec les mesures restrictives de l'UE<sup>7</sup>.

#### 4.4.1 Gestion indirecte avec une entité chargée de l'exécution

La présente action peut être mise en œuvre en gestion indirecte **l'Agence française pour le développement (AFD)**. Cette mise en œuvre implique toute l'action. L'entité envisagée a été sélectionnée sur la base des critères suivants :

- L'organisation a une expérience dans le domaine de formation professionnelle.
- L'organisation a une expérience de la zone géographique couverte par l'action, dont Djibouti.
- L'organisation possède la capacité de mobiliser l'expertise nécessaire pour la mise en œuvre de l'action.
- L'organisation finance et met en œuvre des activités similaires et complémentaires dans les domaines d'éducation et enseignement supérieur.

Si l'entité envisagée doit être remplacée, les services de la Commission peuvent sélectionner une entité de remplacement, qui possède la capacité et l'expertise nécessaire pour la mise en œuvre de l'action, avec une attention particulière sur les compétences de l'organisation sur les aspects genre et l'approche transformatrice.

Si l'entité est remplacée, la décision de la remplacer doit être justifiée.

#### 4.4.2 Passage d'un mode de gestion indirecte à une gestion directe (et vice versa) en raison de circonstances exceptionnelles (une deuxième option alternative)

Si la mise en œuvre en gestion indirecte n'était pas possible en raison de circonstances exceptionnelles hors du contrôle de la Commission, le mode de gestion serait passé en gestion directe (passation de marché).

<sup>7</sup> [www.sanctionsmap.eu](http://www.sanctionsmap.eu). Please note that the sanctions map is an IT tool for identifying the sanctions regimes. The source of the sanctions stems from legal acts published in the Official Journal (OJ). In case of discrepancy between the published legal acts and the updates on the website it is the OJ version that prevails.

## 4.5 Critères d'éligibilité géographique pour les marchés et les subventions

L'éligibilité géographique au regard du lieu d'établissement pour la participation aux procédures de passation de marchés et d'octroi de subventions et au regard de l'origine des fournitures achetées, telle qu'elle est établie dans l'acte de base et énoncée dans les documents contractuels pertinents, est applicable sous réserve des dispositions suivantes.

L'ordonnateur compétent de la Commission peut étendre l'éligibilité géographique sur la base de l'urgence ou de l'indisponibilité des services sur les marchés des pays ou territoires concernés, ou dans d'autres cas dûment justifiés où l'application des règles d'éligibilité rendrait impossible ou excessivement difficile la réalisation de cette action (article 28, paragraphe 10, du règlement IVCDI - Europe dans le monde).

## 4.6 Budget indicatif

Composantes budgétaires indicatives	Contribution de l'UE (montant en EUR)
<b>Objectif spécifique 1 : Améliorer la formation et l'insertion professionnelle durable des jeunes, en particulier les jeunes femmes,</b> composé de	
Gestion indirecte avec une entité — cf. section 4.4.1	2 300 000
<b>Objectif spécifique 2 : Renforcer le dialogue sur les politiques d'emplois inclusifs</b>	
Gestion indirecte avec une entité — cf. section 4.4.1	1 500 000
<b>Evaluation</b> – cf. section 5.2 <b>Audit</b> – cf. section 5.3	200 000
<b>Totaux</b>	4 000 000

## 4.7 Structure organisationnelle et responsabilités

Un comité de pilotage pour superviser et approuver l'orientation générale du projet et les programmes d'actions annuels du projet. Le comité de pilotage sera composé dans une logique partenariale publique-privé: Ministère des Finances/Budget, Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle, Ministère du Travail en charge de la Formalisation et la Protection Sociale, Ministère de l'enseignement supérieur, la Chambre de Commerce, des représentants des partenariats public-privé, des représentants du secteur privé et deux/trois associations professionnelles. Il sera présidé par le Président de la CCD. L'AFD ainsi que la délégation de l'UE à Djibouti en seront membres observateurs. Il se réunira autant que de besoin, et a minima une fois par an.

L'équipe de l'AFD présente à Djibouti assurera le suivi du projet, et une équipe du siège de l'AFD effectuera une mission biannuelle de supervision.

Dans le cadre de ses prérogatives en matière d'exécution budgétaire et de sauvegarde des intérêts financiers de l'Union, la Commission peut participer aux structures de gouvernance susmentionnées mises en place pour gérer la mise en œuvre de l'action.

# 5 MESURE DE PERFORMANCE

## 5.1 Suivi et rapports

Le suivi technique et financier courant de la mise en œuvre de la présente action est un processus continu et fait partie intégrante des responsabilités du partenaire chargé de la mise en œuvre. À cette fin, le partenaire

chargé de la mise en œuvre met en place un système permanent de suivi interne, technique et financier de l'action et élabore régulièrement des rapports d'avancement (au moins annuels) et des rapports finaux. Chaque rapport doit fournir un compte rendu précis de la mise en œuvre de l'action, des difficultés rencontrées, des changements introduits, ainsi que du degré d'obtention de ses résultats (produits et effets directs) mesurés par les indicateurs correspondants, en utilisant comme référence la matrice du cadre logique (pour la modalité du projet).

Rôles et responsabilités en matière de collecte, d'analyse et de suivi des données : Les organisations en charge de la mise en œuvre de chaque produit ou sous-produit seront chargées de veiller à la mise en place d'un cadre logique pour leur intervention, relevant du cadre logique de ce document d'action. Les cadres logiques développés doivent inclure des indicateurs aux différents niveaux de résultats et intégrer ceux du cadre logique du programme (pour le produit ou le sous-produit respectif). Les indicateurs relatifs aux ODD et, le cas échéant, les indicateurs définis d'un commun accord, par exemple dans le document de programmation conjointe, devront être pris en considération. Ces indicateurs seront mesurés annuellement. Les entités en charge de la gestion du projet sont responsables de la mesure annuelle des indicateurs ainsi que de l'établissement de la ligne de base au début de l'intervention.

Les rapports annuels seront présentés de manière à permettre le suivi des moyens envisagés et employés et des modalités budgétaires de l'action. Le rapport final, narratif et financier, couvrira toute la période de mise en œuvre de l'action.

La Commission peut effectuer d'autres visites de suivi du projet, par l'intermédiaire de son propre personnel et de consultants indépendants directement recrutés par la Commission pour réaliser des contrôles de suivi indépendants (ou recrutés par l'agent compétent engagé par la Commission pour mettre en œuvre ces contrôles).

## 5.2 Evaluation

Compte tenu de la nature de l'action, des évaluations à mi-parcours et finale seront effectuées pour cette action, ou une de ses composantes par des consultants indépendants contractés par la Commission.

L'évaluation à mi-parcours sera réalisée pour tirer des enseignements, notamment dans le cadre d'identification des secteurs émergents en besoin du personnel qualifié, ainsi que tirer des enseignements de la première cohorte du pilote de « contrat d'insertion », pour orienter la deuxième phase de l'action.

L'évaluation finale sera réalisée au titre de l'obligation de rendre des comptes et de tirer des enseignements à plusieurs niveaux (y compris pour une révision de la politique menée), en tenant compte notamment le fait que les résultats de l'action doivent être évalués en termes de durabilité.

La Commission informera le partenaire chargé de la mise en œuvre au moins 1 mois avant les dates envisagées pour les missions d'évaluation. Le partenaire chargé de la mise en œuvre collaborera de manière efficace et effective avec les experts chargés de l'évaluation, notamment en leur fournissant l'ensemble des informations et des documents nécessaires et en leur assurant l'accès aux locaux et aux activités du projet.

Les rapports d'évaluation seront communiqués au pays partenaire et aux autres parties prenantes clés. Le partenaire chargé de la mise en œuvre et la Commission analyseront les conclusions et les recommandations des évaluations et décideront d'un commun accord, le cas échéant en accord avec le pays partenaire, des actions de suivi à mener et de toute adaptation nécessaire et notamment, s'il y a lieu, de la réorientation du projet.

Un ou plusieurs marchés de services d'évaluation pourront être conclus.

### 5.3 Audit et vérifications

Sans préjudice des obligations applicables aux marchés conclus pour la mise en œuvre de la présente action, la Commission peut, sur la base d'une évaluation des risques, commander des audits indépendants ou des missions de vérification des dépenses pour un ou plusieurs contrats ou conventions.

## 6 COMMUNICATION STRATÉGIQUE ET DIPLOMATIE PUBLIQUE

Pour le cycle de programmation 2021-2027 une nouvelle approche de fond commun, planification et mise en œuvre de la communication stratégique et de diplomatie publique a été adoptée.

La communication et la visibilité de l'UE reste une obligation juridique pour toutes les actions extérieures financées par l'UE, afin de faire connaître le soutien de l'Union européenne à leur travail auprès des publics concernés, notamment en utilisant l'emblème de l'UE et une brève déclaration de financement, sur tous les supports de communication liés aux actions concernées.

Cette obligation s'applique de la même manière, que les actions concernées soient mises en œuvre par la Commission, des pays partenaires, des contractants, des bénéficiaires de subventions ou des entités chargées de l'exécution telles que les agences des Nations unies, les institutions financières internationales et les agences des États membres de l'UE.

Cependant, les documents d'action des programmes sectoriels spécifiques ne sont en principe plus tenus de prévoir des activités de communication et de visibilité sur les programmes concernés. Ces montants seront prévus dans des facilités de coopération établies par des documents d'action de mesures d'accompagnement, permettant aux Délégations de planifier et mettre en œuvre des activités de communication stratégique et de diplomatie publique pluriannuelles avec une masse critique suffisante pour être efficaces à l'échelle nationale.

## Appendix 1 RAPPORT DANS OPSYS

Une Intervention (également appelée projet/programme) est l'entité opérationnelle associée à un ensemble cohérent d'activités et de résultats structurés dans un cadre logique visant à apporter un changement ou un progrès en matière de développement. Les interventions sont les entités les plus efficaces (donc optimales) pour le suivi opérationnel par la Commission de ses opérations extérieures en matière de développement. En tant que telles, les Interventions constituent l'unité de base pour la gestion des mises en œuvre opérationnelles, l'évaluation des performances, le suivi, l'évaluation, la communication interne et externe, le reporting et l'agrégation.

Les interventions primaires sont des contrats ou des groupes de contrats produisant des résultats et répondant à la règle suivante: « un contrat donné ne peut contribuer qu'à une seule intervention primaire et pas à plus d'une ». Un contrat individuel qui ne produit pas de résultats directs et ne peut pas être logiquement groupé avec d'autres contrats produisant des résultats est considéré comme une « entité de soutien ». L'ajout de toutes les interventions primaires et entités de soutien équivaut au portefeuille de développement complet de l'Institution.

La présente Action est identifiée comme

<b>Niveau Action</b>		
<input checked="" type="checkbox"/>	Action individuelle	Action présente: tous les contrats pour cette Action
<b>Groupe d'actions</b>		
<input type="checkbox"/>	Groupe d'Actions	Références des Actions (CRIS#/OPSYS#):
<b>Niveau Contract</b>		
<input type="checkbox"/>	Contrat individuel 1	Convention de contribution avec l'AFD
<input type="checkbox"/>	Contrat individuel 2	<engagement individuel prévu (ou contrat)>
	(...)	
<input type="checkbox"/>	Groupe de contrats 1	<engagement individuel prévu (ou contrat) 1> <engagement individuel prévu (ou contrat) 2> <engagement individuel prévu (ou contrat) #>