

République de Djibouti

Unité-Egalité-Paix



Ministère de la Femme
et de la Famille
Protection-Equité-Autonomie



Fonds des Nations Unies
pour la Population

ETUDE SUR LA REPRESENTATION DE LA FEMME AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE



République de Djibouti

Unité-Egalité-Paix

MINISTERE DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE

Protection-Equité-Autonomie

ETUDE SUR LA REPRESENTATION

DE LA FEMME AU SEIN

DE LA FONCTION PUBLIQUE

— — — — —

Accueil du Ministère : 21-35-34-09

contact@famille.gouv.dj

site web:www.ministere-femme.dj

Facebook:ministredelafemmeetdelafamille

BOULEVARD HASSAN GOULED

République de Djibouti

Sommaire

1.	Introduction	5
1.1	Présentation Du Pays.	5
1.1.1	Au plan géographique	5
1.1.2	Au plan démographique	5
1.1.3	Au plan social et économique	6
1.2	Politique Et Stratégie Genre.	6
2.	Méthodologie	9
2.1	Collecte et validation des données.	9
2.2	Elaboration de l'étude	9
3	Analyse quantitative	10
4	Analyse qualitative	16
5	Recommandation	17
6	Conclusion	18

1. INTRODUCTION

L'objectif de cette analyse consiste à fournir les indicateurs nécessaires pour mettre en relief l'effort consenti par le Gouvernement Djiboutien pour concrétiser d'une part sa volonté d'impliquer les Djiboutiennes dans le circuit décisionnel de l'appareil étatique. Et d'autre pour mesurer l'impact de sa politique en matière d'émancipation et d'égalité de chance pour l'accès aux postes à responsabilités au sein de la fonction publique. Cette étude va nous fournir un ensemble de données statistiques pour démontrer grâce aux informations collectées auprès de la Direction de l'Administration Publique du Ministère du Travail.

En outre cette initiative, comme inscrite dans la Constitution, découle de l'engagement du Gouvernement dans le cadre de la déclaration de Beijing. Et surtout son souhait est de tout mettre en œuvre toutes les mesures jugées nécessaires dans le cadre des objectifs de développement durable en l'occurrence l'objectif 5 concernant « l'égalité des Hommes et des Femmes et de l'autonomisation de ces dernières. »

1.1 Présentation du pays.

1.1.1 Au plan géographique

La République de Djibouti est située à l'entrée Sud de la Mer Rouge et s'étend sur 23 700 km² avec 370 km de côtes maritimes. Elle est limitée à l'Ouest et au Nord-Ouest par l'Éthiopie, au Nord-Est par l'Erythrée et au Sud-Est par la Somalie alors que la Mer Rouge borde sa façade orientale. C'est un pays en grande partie semi désertique avec peu de terres arables. La pluviosité y est de moins de 200 ml par an avec une température qui varie de 25°C en période fraîche à plus de 40°C en période chaude.



Cependant, de par sa situation géographique, Djibouti occupe une position stratégique qui lui offre des opportunités réelles pour son intégration à l'économie régionale et internationale notamment pour le développement des échanges commerciaux et l'optimisation de l'utilisation de ses infrastructures aéroportuaires.

1.1.2 Au plan démographique

Selon les résultats préliminaires du 2ème Recensement Général de la Population et de l'Habitat (2009), la population résidente totale de Djibouti s'élève à 818 159 habitants dont plus de 80% sont concentrés en milieu urbain. La région de Djibouti abrite environ 58% de la population. La population rurale (sédentaire ou non) est estimée à 29 % du total. La surpopulation dans les villes, ainsi constatée, conduit à une réelle pression sur l'ensemble des ressources et infrastructures avec comme conséquence une détérioration constante des conditions de vie des populations.

La structure globale de la population, selon l'enquête EDIM 2006, révèle une population à dominante féminine avec un peu plus de 50,7% de femmes. Les femmes, chefs de ménage, représentent 19% des ménages sédentaires du pays contre 81% pour les hommes. Elle se caractérise également par une extrême jeunesse. Les jeunes de moins de 18 ans forment 40% de la population. 42% des femmes ont moins de 25 ans et près de 60% d'entre-elles n'ont pas encore eu 30 ans. La proportion des femmes en âge de procréer (12 - 49 ans) est estimée à près de 56%.

Le mariage précoce est encore une pratique qui s'observe à Djibouti et ce, malgré la loi sur le relèvement de l'âge du mariage à 18 ans pour les deux sexes. Ainsi, l'EDIM 2006 révèle que parmi les femmes mariées âgées de 15 à 49 ans, 2,8% ont été mariées avant l'âge de 15 ans, 9,5% se sont mariées avant l'âge de 18 ans et 4,2% sont actuellement âgées de 15 à 19 ans.

Le profil démographique de la population féminine, ainsi présenté, révèle une précocité du mariage et de la fécondité. Il renseigne sur l'ampleur des besoins spécifiques et pratiques des jeunes et des femmes dans les domaines de la scolarisation, de la santé de la reproduction, de l'emploi et de la protection sociale. Les perspectives et stratégies d'intervention, nationales et sectorielles, devront nécessairement tenir compte de cette situation pour réaliser leurs objectifs de développement.

1.1.3. Au plan social et économique

□ Au plan social

Le tissu social de Djibouti se caractérise par sa diversité ethnique, structurée autour de trois communautés d'ascendance diverse : les afars, les somalis et les arabes. Ce qui l'accrédite d'une importante richesse culturelle. Les langues officielles sont le français et l'arabe alors que le somali et l'afar, appartenant au groupe couchitique, représentent les principales langues maternelles du pays.

La population djiboutienne est à 99%, de confession musulmane. L'islam constitue un élément d'unité nationale et influence le statut et la position des hommes et des femmes au sein de la société Djiboutienne. Il demeure la référence et le fondement ultime de légitimité de tous les comportements et de toutes les décisions personnelles comme collectives.

La situation de la femme, du point de vue de sa fonction, de ses rôles et dans ses rapports à l'homme, n'est pas différente d'une communauté à l'autre. Les relations de genre subissent l'influence de ces facteurs historiques, sociaux et religieux.

□ Sur le plan économique

Djibouti repose sur une économie contrastée et particulièrement dépendante de l'extérieur. Elle se caractérise par :

- une économie essentiellement basée sur les services et le secteur informel ;
- un secteur des services qui occupe près de 60% de la population active avec des activités pour environ 80% du PIB, constituées principalement par les activités portuaires et les connexions routières et ferroviaires ;
- un secteur primaire faible avec 3% seulement du PIB ; le déséquilibre de la structure de l'économie au détriment des secteurs de l'agriculture et de l'élevage expose le pays aux risques d'insécurité alimentaire et de dépendance ;
- un secteur secondaire, très peu développé avec 17,8% du PIB¹.

Malgré un produit intérieur brut (PIB) par habitant, en nette augmentation, évalué à 1139 \$ et un taux de croissance économique qui est passé de 5,9% en 2008 à 7% en 2010², Djibouti présente un bilan social qui contraste avec le niveau de son PIB. Son indice de développement humain (IDH), estimé à 0,516 en 2009, le classe parmi les pays à développement humain moyen.

En effet, selon les résultats de l'EDAM-IS2, 74,4% de la population vit dans la pauvreté relative et 42,2% de la population est dans l'extrême pauvreté. Ce taux élevé de la pauvreté est en corrélation avec le chômage qui touche près de 60% de la population active

1.2 Politique et stratégie genre.

Actuellement la feuille de route du Gouvernement en matière de la promotion de la femme et de l'égalité du genre est traduite dans les attributions du **Ministère de la Femme et de la Famille**¹ : « le **Ministère** élabore et met en œuvre la politique du Gouvernement en matière d'intégration de la Femme dans le processus du développement du pays. Il participe à la cohésion du tissu social, et particulièrement de la cellule familiale. A ce titre, il conduit, conjointement avec le Ministère de la Santé, la politique du Gouvernement en matière de planification familiale, de prévention des risques liés à la santé maternelle et infantile, la sensibilisation aux bonnes pratiques liées à la petite enfance. Il participe, conjointement avec le Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports, aux programmes de prévention et d'information sur

¹Décret n°2016-148/PRE du 16 juin 2016

les comportements à risque. Dans la limite de ses attributions en matière de promotion féminine, le Ministère définit, conjointement avec le Ministère du Travail, le cadre légal et la mise en application des dispositions liées à la protection du droit des femmes. Il élabore et met en œuvre la politique du Gouvernement relative à l'insertion professionnelle des femmes vulnérables notamment celles opérant dans l'informel, conjointement avec les ministères compétents. Le ministère est également chargé de la politique sociale de la protection de l'enfant en collaboration avec les autorités compétentes ».

La création d'un département ministériel en 1999 pour la promotion de la femme, dirigé par une femme, marque aussi l'entrée, pour la première fois, d'une femme au gouvernement en qualité de ministre. Cela a créé un événement très apprécié et très commenté dans le pays. Depuis cette date, les gouvernements successifs ont compté au moins trois femmes en leur sein.

Les mécanismes institutionnels gouvernementaux ont également intervenu, pour la promotion de la femme, différents ministères et administrations selon leurs domaines de compétence. Ainsi les ministères concernés par la santé, l'éducation, l'emploi, la protection sociale, la jeunesse doivent travailler en concertation et en collaboration avec le MFF à la formulation et à l'exécution des politiques, programmes et projets concernant les femmes, les enfants et la famille.

La question de la promotion de la femme ayant une dimension multisectorielle, son traitement bénéficie d'autres mécanismes de concertation, de coordination et de suivi au niveau institutionnel :

- les réunions interministérielles présidées par le Premier ministre qui est « chargé de la coordination ministérielle et organise les actions des différents Ministères en veillant à leur cohérence de leurs actions »². Ces réunions préparent les conseils de ministres et débattent aussi de sujets spécifiques inscrits dans le calendrier politique tels que la question du genre;
- le Comité national de lutte contre les pratiques traditionnelles néfastes (CNLPTN). Il regroupe les départements ministériels de la Santé, de la Justice et de l'Education Nationale, les ONG, en particulier l'UNFD le fer de lance de la lutte contre les MGF, et les partenaires au développement. Il a pour mission principale de coordonner les actions des différents intervenants dans la lutte contre les pratiques néfastes ;
- le Comité national pour l'abandon total de toutes les formes d'excision³ ;
- le Conseil National Genre et Développement et du Comité Technique de Suivi de la Politique Nationale Genre et la matrice d'Action⁴. Le Conseil national Genre et Développement est notamment chargé de donner des orientations et des directives nécessaires à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. Il est assisté dans sa mission par le Comité technique de la politique nationale Genre et la matrice d'Action ; ce comité ayant pour but d'instaurer un dialogue politique soutenu autour de la promotion de l'équité et de l'égalité du genre.
- le Conseil national de l'enfant (CNE) dont la mission principale est de superviser la mise en œuvre du Plan d'Action Stratégique National pour l'Enfant à Djibouti (PASNED).

D'autres initiatives, lois, mesures et faits marquants allant dans le sens de faire évoluer rapidement le statut de la femme dans l'administration, dans la vie politique et sociale, ont marqué l'espace institutionnel au cours des quinze dernières années :

²Décret n°2016-148/PRE

³Décret n°2009-048/PR/MPF

⁴Décret n° 2012-068/PR/MPF

- l'entrée de la femme Djiboutienne au Parlement en 2003 à la faveur de l'application de la loi instituant le système des quotas dans les fonctions électives et dans l'administration de l'Etat⁵ d'au moins 10% dans les fonctions électives de l'un ou de l'autre sexe et les hautes fonctions de l'Etat. La loi a été suivie, en 2008, du décret d'application pour les hautes fonctions de l'Etat à au moins 20%⁶ ;
- l'adoption de la loi définissant la politique nationale en matière d'intégration de la femme dans le développement⁷. Cette loi approuve la Stratégie Nationale d'Intégration de la Femme dans le Développement (SNIFD) et le Plan d'Action National, élaborés et mis en œuvre pour mieux associer la femme à la prise de décision, favoriser son accès aux sources de revenus, valoriser et soutenir sa participation déjà effective à l'économie et à la production ;
- la loi portant définition de la Politique nationale Genre (2011-2012)⁸;
- l'adhésion, en 1998 à la Convention pour l'Elimination de Toutes Formes de Discriminations à l'Egard des Femmes ratifiée par Djibouti⁹;
- la création du Grand Prix du Chef de l'Etat pour la promotion de la femme¹⁰ en 2000. Elle a pour objet la valorisation des ressources humaines féminines. Comme écrit dans le journal La Nation, ce Prix« consacre le rôle d'utilité sociale, communautaire, économique de la femme Djiboutienne et par conséquent constitue une distinction qui met en valeur l'exemplarité des femmes et leur capacité à prendre part au développement socio-économique de notre pays»;
- l'adoption, en 2000, de la loi instaurant l'obligation scolaire pour les enfants (filles et garçons) dans l'enseignement fondamental (primaire et moyen).

Les politiques, les stratégies Genre et leur traduction dans les activités et les faits depuis l'indépendance du pays en 1977, convergent à la concrétisation de la vision transcrite dans le document de la PNG qui projette de « faire de Djibouti une société égalitaire, sans discrimination où les femmes et les hommes, disposant des compétences et des capacités nécessaires, dans tous les domaines de la vie sociale, économique et politique, travaillent équitablement et en parfaite harmonie au développement du pays ».

Cette vision sous-entend des actions visant à réduire, voire supprimer, progressivement et de manière soutenue toutes formes de discriminations et surtout les disparités entre genres qui se traduisent dans les faits par des inégalités et des injustices à l'endroit des femmes quant à l'accès à l'école, à l'emploi, aux postes de responsabilité et de décisions, aux sources de revenus et à l'autonomisation. C'est sur cette base que les différents gouvernements de Djibouti et les ONG ont travaillé, dans un contexte international très favorable, à la réduction des écarts entre les hommes et les femmes, étape par étape, en phase avec l'évolution politique, économique et sociale du pays, et aussi en observation de l'effritement des barrières socioculturelles grâce aux actions entreprises au cours du temps.

1 Source: DISED

2 Source: Document action gouvernementale

⁵Loi n°192/AN/02/4ème L - Décret n°2002-0253/PR/MDCPF

⁶Décret n°2008-0270/PR/MPF

⁷Loi n°173/AN/02/4ème L

⁸Loi n°154/AN/12/6ème L

⁹Loi n°20/AN/98/4ème L

¹⁰Décret n°2000-0028/PRF

2. Méthodologie

Afin de mesurer l'impact de sa politique en matière d'émancipation et d'égalité de sexe pour l'accès aux postes à responsabilité, le gouvernement Djiboutien décide de réaliser cette étude sur le profil du genre au sein de son administration publique.

Pour se faire nous allons-nous appuyer sur les informations collectées auprès des différents départements ministériels chargés de la gestion des ressources humaines et plus particulièrement la direction de l'administration publique du Ministère du Travail.

Les données ainsi recueillis nous permettrons :

- De procéder à une analyse quantitative assez linéaire des effectifs et leur répartition dans les différents corps et cadres qui composent notre fonction publique.
- De procéder à une analyse qualitative en comparant l'occupation des postes à responsabilités par des femmes par rapport aux hommes.
- Suivre l'évolution de ces deux aspects pour la période allant de 2000-2018.

2.1. Collecte et validation des données.

Dans cette première phase, il s'agit de mettre à notre disposition toutes informations jugées nécessaires pour l'étude. Cette étape est d'autant plus importante puisqu'il en va de l'exactitude et de la cohérence des informations recueillis. De ce fait il nous semble logique de désigner la direction de l'administration publique du ministère du travail comme notre première source d'information.

Par la suite les données ainsi collectées seront revues avec le concours des directeurs ressources humaines de chaque ministère dans un souci d'exactitude. Ce qui nous permettra de travailler avec des données assainies.

2.2 Elaboration de l'étude.

De lors que les prérequis cités plus haut sont réunis, il nous sera assez aisé d'extraire tous les indicateurs nécessaires pour une prise de décision adéquate. Pour cela le rapport final contient un ensemble de tableau comparatif entre le genre.

3. Analyse quantitative

Comme nous l'avons cité plus haut, dans cette partie nous analyserons divers tableaux dans lesquels nous aurons le nombre des femmes par rapport aux hommes selon :

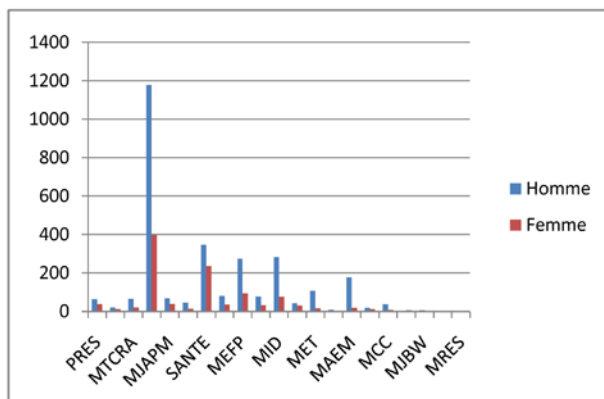
- **Tab1 : total de l'effectif par genre période 2000-2018.**

	Total 2 000	Total 2 018
Hommes	2 856	10 708
Femmes	1 090	5 064

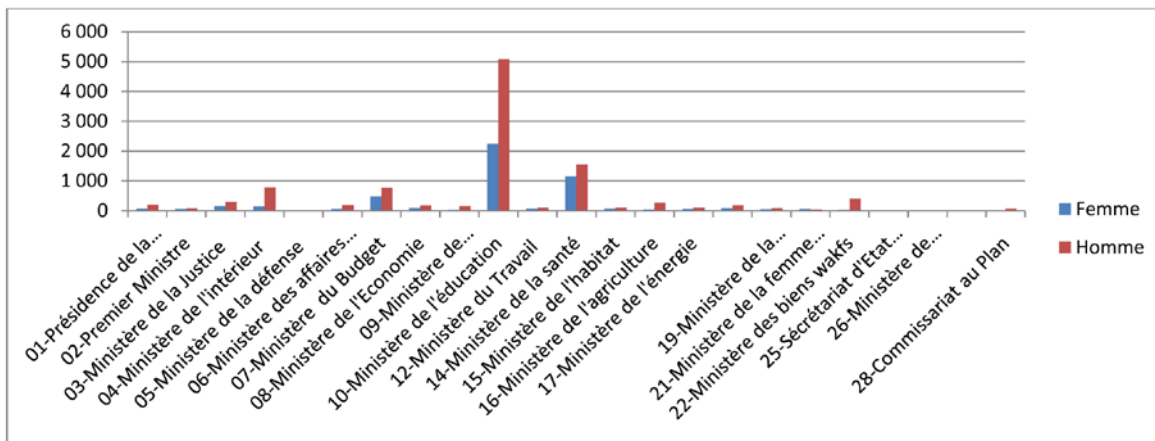
D'après ce tableau nous constatons que le nombre de l'ensemble des agents a quintuplé autant pour les hommes que pour les femmes. Ce qui a pour effet de maintenir la proportion de 1/2 sur la période en question. En clair il y a deux fois plus d'hommes que des femmes dans les emplois publics. Nous verrons plus loin que ce chiffre évolue selon plusieurs paramètres.

- **Tab2 : répartitions des effectifs par Ministère.**

MINISTERE	Total 2000	
	Homme	Femme
Présidence	63	38
Primature	21	12
Travail	65	21
Education	1178	396
03	69	40
SEJS	45	13
14	346	235
MHUEAT	81	35
MEFP	274	94
MAECI	77	32
MID	282	76
MD	42	31
MET	107	16
MERSN	10	4
MAEM	177	20
MCI	20	12
MCC	37	8
MFF	3	6
MJBW	6	0
SECSN	2	1
MRES	1	0



MINISTERE	Total 2018	
	Femme	Homme
01-Présidence de la république	75	206
02-Premier Ministre	59	78
03-Ministère de la Justice	156	298
04-Ministère de l'intérieur	151	781
05-Ministère de la défense	16	15
06-Ministère des affaires étrangères	59	194
07-Ministère du Budget	477	769
08-Ministère de l'Economie	95	180
09-Ministère de l'équipement	33	155
10-Ministère de l'éducation	2 242	5 078
12-Ministère du Travail	70	107
14-Ministère de la santé	1 155	1 543
15-Ministère de l'habitat	69	110
16-Ministère de l'agriculture	46	273
17-Ministère de l'énergie	61	106
18-Secrétariat d'Etat Jeunesse	88	184
19-Ministère de la communication	56	81
21-Ministère de la femme et de la famille	62	38
22-Ministère des biens wakfs	41	400
25-Secrétariat d'Etat solidarité nationale	12	26
26-Ministère de l'Enseignement Supérieur	3	11
27-Secrétariat d'Etat au Logement	8	7
28-Commissariat au Plan	30	68
Total	5 064	10 708



Remarque : il s'agit d'un même et seul tableau mais étant donné que la désignation comme la mission de chaque ministère change nous l'avons scindé en deux.

Dans ce tableau nous avons la distribution de la population féminine par département ministériel ce qui met en relief la concentration importante des femmes dans les ministères à vocation social (Education et santé) en comparaison avec les autres départements. Ce qui donne un total de 3397 sur 5064 soit plus de 67%.

- Tab3 : répartition par statuts (fonctionnaires et conventionné)

	total 2000		Total 2018	
	Fonc	Conv	Fonc	Conv
Hommes	1813	1043	6791	3035
Femmes	615	475	2910	1995
sous-total	2428	1518	9701	5030

Ce tableau nous donne la répartition des agents selon les deux statuts prédominant qui régissent la gestion de la carrière du personnel de l'état. Nous remarquons que le nombre des femmes fonctionnaires est plus important que celui des femmes conventionnées.

Annexe1 : répartition des agents conventionnés par catégories.

Catégories	total 2000		total 2018	
	Homme	Femme	Hommes	Femme
1A	23	16	13	18
1B	153	66	307	126
1C	114	39	517	863
1D	30	21	31	29
2A	140	111	332	224
2B	118	40	201	144
2C	106	44	188	111
3A	141	69	428	125
3B	29	14	219	20
4A	13	6	42	18
4B	36	19	159	108
4C	13	9	114	43
5A	37	14	242	90
5B	48	3	108	30
5C	19	3	57	20
6A	4	0	13	3
6B	3	0	21	5
7S	0	0	5	8
7	16	1	38	10

Pour mieux interpréter ces deux tableaux il faut garder à l'esprit que les agents conventionnés et plus précisément les 7 premières catégories (1A...2C) sont les agents avec le niveau de qualification le plus bas. Les emplois concernés sont majoritairement composés de femmes de ménages, cantinière, gardien, fille de salle, jardinier etc...

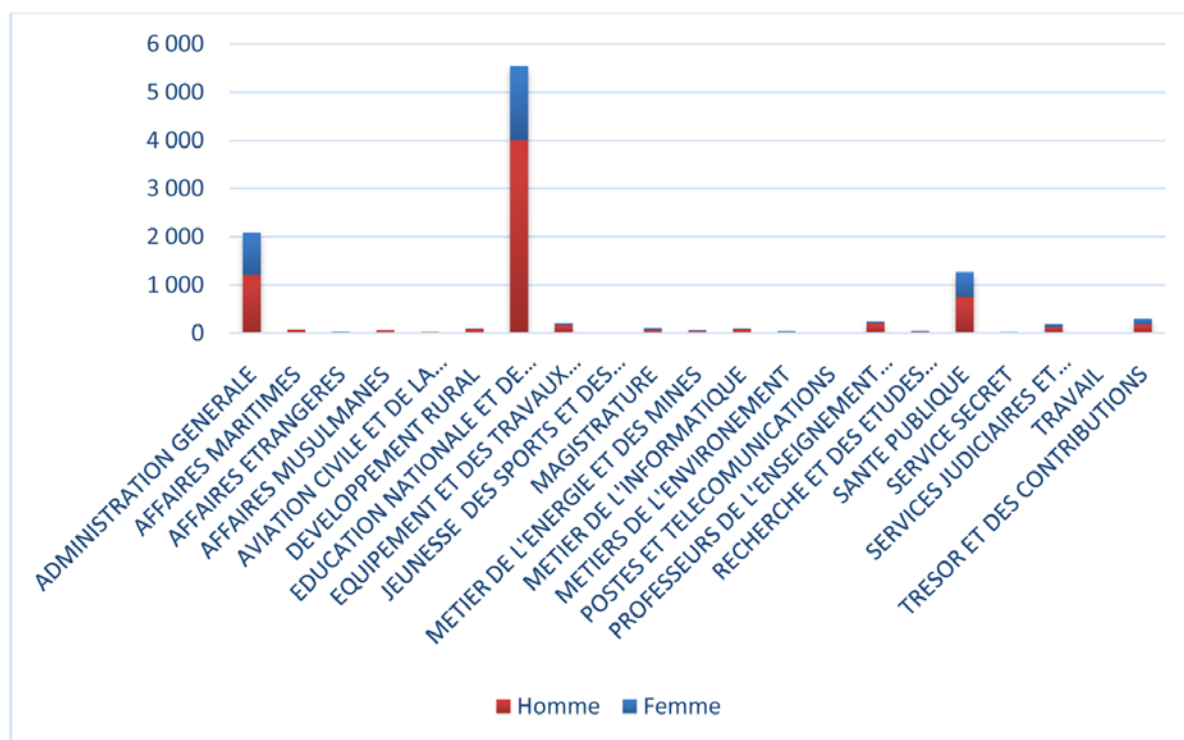
Ce qui représente pour les femmes 29% soit 1515 pour un total de 5064. Et 14% pour les hommes soit 1589 pour un total de 10708.

• Tab4 : Répartition des agents fonctionnaires par corps.

Corps	total 2000	
	Homme	Femme
EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	875	300
ADMINISTRATION GENERALE	326	180
SANTE PUBLIQUE	163	81
EQUIPEMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	138	3
TRESOR ET DES CONTRIBUTIONS	125	21
AFFAIRES ETRANGERES	59	16
DEVELOPPEMENT RURAL	42	0
MAGISTRATURE	29	11
SECURITE	17	0
AM	9	0
RS	8	0
PN	6	0
ENJSAC	6	0
JU	5	3
PES	2	0
ACM	2	0
IN	1	0

Remarque : Comme pour le tableau2 la désignation des corps ainsi que leur nombre ont évolué c'est pourquoi nous donnons la situation en 2018 dans le tableau suivant :

Corps	Femme	Homme
EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	1 536	4 010
ADMINISTRATION GENERALE	869	1 216
SANTE PUBLIQUE	513	752
TRESOR ET DES CONTRIBUTIONS	118	186
SERVICES JUDICIAIRES ET PENITENTIAIRES	53	134
MAGISTRATURE	46	64
PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	35	208
EQUIPEMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	31	172
AFFAIRES ETRANGERES	24	7
METIER DE L'INFORMATIQUE	16	85
METIER DE L'ENERGIE ET DES MINES	14	50
METIERS DE L'ENVIRONNEMENT	14	28
RECHERCHE ET DES ETUDES SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	11	35
DEVELOPPEMENT RURAL	8	92
JEUNESSE DES SPORTS ET DES AFFAIRES CULTURELLES	3	10
SECURITE	1	24
AFFAIRES MARITIMES	0	73
AFFAIRES MUSULMANES	0	64
AVIATION CIVILE ET DE LA METEOROLOGIE	0	28
POSTES ET TELECOMUNICATIONS	0	16
TRAVAIL	0	1

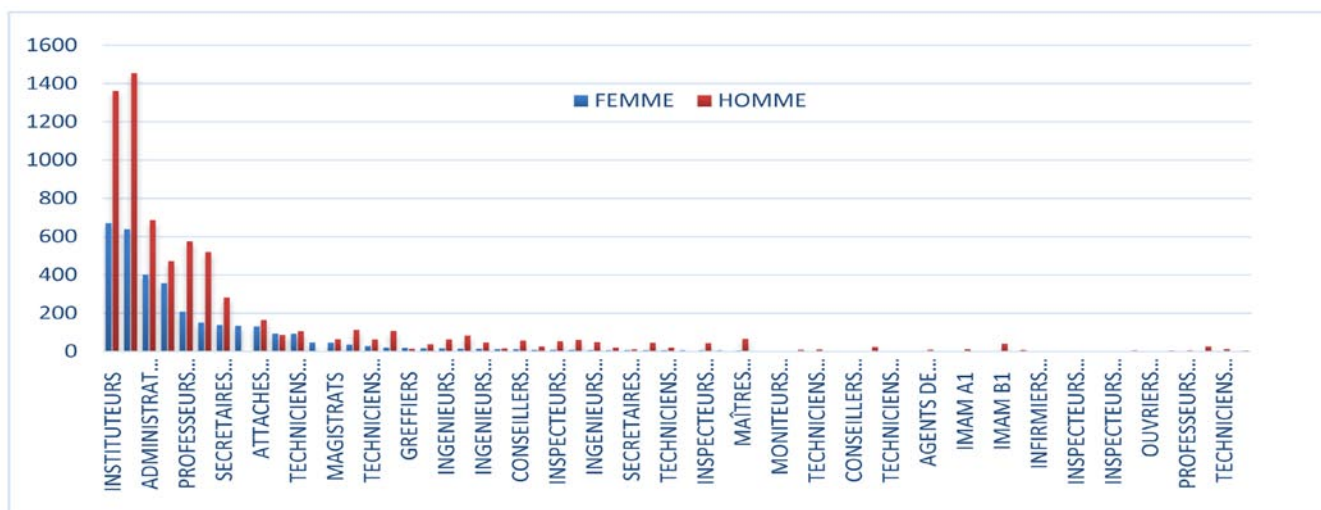


Avec ce graphique nous distinguons clairement que les corps de l'éducation nationale, celui de l'administration générale et celui de la santé concentrent à eux seuls plus de 88% de l'ensemble des femmes fonctionnaires.

• **Tab5 : répartition des agents fonctionnaires par cadre.**

Contrairement aux précédents tableaux, dans le suivant nous ne présenterons que la situation en 2018. Étant que la carrière des agents évolue sans cesse au fil temps il serait très fastidieux et techniquement très compliqué de retracer l'ensemble de la carrière de chaque agent et surtout en tenant compte du nombre assez conséquent de cadre.

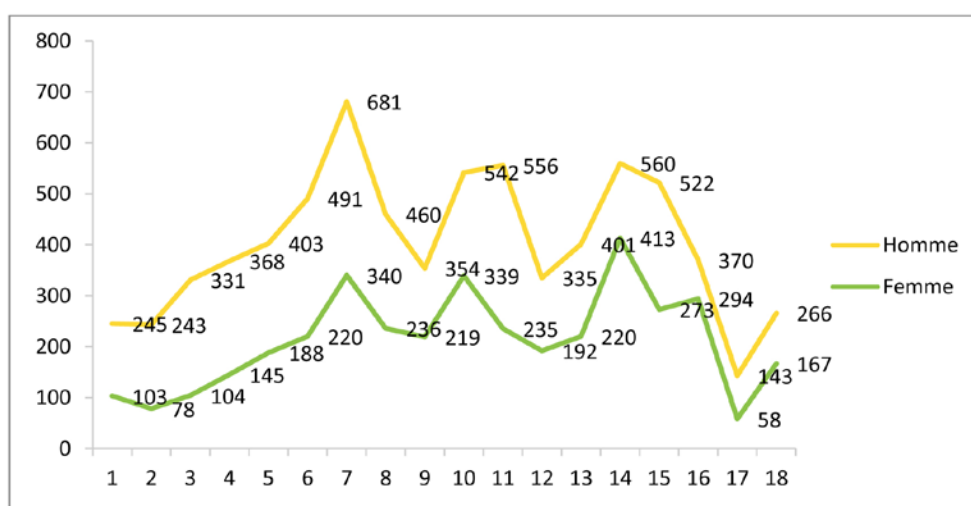
Cadre	FEMME	HOMME
INSTITUTEURS	670	1 361
PROFESSEURS	640	1 455
ADMINISTRATEURS CIVILS	401	686
TECHNICIENS SUPERIEURS DE LA SANTE	357	472
PROFESSEURS ADJOINTS	207	575
INSTITUTEURS ADJOINTS	151	520
SECRETAIRES D'ADMINISTRATION	139	281
SECRETAIRES DE DIRECTION	135	0
ATTACHES D'ADMINISTRATION	131	164
CONTRÔLEURS DU TRESOR ET DES CONTRIBUTIONS	93	86
TECHNICIENS DE LA SANTE	92	105
SECRETAIRES DACTYLOGRAPHES	47	0
MAGISTRATS	46	64
MEDECINS PHARMACIENS ET CHIRURGIENS-DENTISTES	35	111
TECHNICIENS ADJOINTS DE LA SANTE	28	63
SURVEILLANTS D'ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	21	107
GREFFIERS	20	13
COMMIS DU TRESOR ET DES CONTRIBUTIONS	17	38
INGENIEURS DE L'EQUIPEMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	16	63
COMMIS D'ADMINISTRATION	13	83
INGENIEURS METIERS DE L'ENERGIE ET DES MINES	13	47
SECRETAIRES GREFFIERS	12	15
CONSEILLERS ET MINISTRES PLENIPOTENTIAIRES	11	58
INGENIEURS DE L'INFORMATIQUE	8	26
INSPECTEURS DU TRESOR ET DES CONTRIBUTIONS	8	54
TECHNICIENS SUPERIEURS DE L'INFORMATIQUE	8	61
INGENIEURS DU DEVELOPPEMENT RURAL	7	48
INGENIEURS METIERS DE L'ENVIRONNEMENT	7	21
SECRETAIRES AFFAIRES ETRANGERES	7	10
TECHNICIENS DE L'EQUIPEMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	7	45
TECHNICIENS DU DEVELOPPEMENT RURAL	7	21
TECHNICIENS SUPERIEURS METIERS DE L'ENVIRONNEMENT	7	2
INSPECTEURS EDUCATION NATIONALE	6	44
SECRETAIRES DE CHANCELLERIE	6	3
MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT SPECIAL	5	65
AGENTS DE BUREAU	3	2
MONITEURS D'ENSEIGNEMENT SPECIAL	3	4
EDUCATEURS SOCIO-CULTURELS ET SPORTIFS	2	9
TECHNICIENS SUPERIEURS DU DEVELOPPEMENT RURAL	2	10
AGENTS SANITAIRES	1	0
CONSEILLERS DE JEUNESSE	1	1
ENQUÊTEURS DE POLICE	1	24
TECHNICIENS SUPERIEURS METIERS DE L'ENERGIE ET DES MINES	1	2
ADMINISTRATEURS DES AFFAIRES MARITIMES	0	1
AGENTS DE RECOUVREMENT ET CONTRÔLE	0	9
INFIRMIERS VETERINAIRES	0	1
INGENIEURS DE L'AVIATION CIVILE ET DE LA METEOROLOGIE	0	1
INSPECTEURS DE POLICE	0	2
INSPECTEURS DES POSTES ET INGENIEURS DES TELECOMMUNICATIONS	0	1
INSPECTEURS DU TRAVAIL	0	1
OFFICIERS DES AFFAIRES MARITIMES	0	6
OUVRIERS QUALIFIES DE L'EQUIPEMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	0	2
TECHNICIENS ADJOINTS DE L'EQUIPEMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	0	26
TECHNICIENS ADJOINTS DU DEVELOPPEMENT RURAL	0	12
TECHNICIENS METIERS DE L'ENVIRONNEMENT	0	5
TECHNICIENS SUP DE L'EQUIPEMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	0	34



Ce tableau vient en complément avec le précédent et confirme la forte proportion de femmes dans les secteurs sociaux et dans l'administration centrale.

• **Annexe2 : évolution des recrutements période 2000-2018**

Année Rec	total 2000	
	Homme	Femme
2001	245	103
2002	243	78
2003	331	104
2004	368	145
2005	403	188
2006	491	220
2007	681	340
2008	460	236
2009	354	219
2010	542	339
2011	556	235
2012	335	192
2013	401	220
2014	560	413
2015	522	273
2016	370	294
2017	143	58
2018	266	167
total	7271	3824



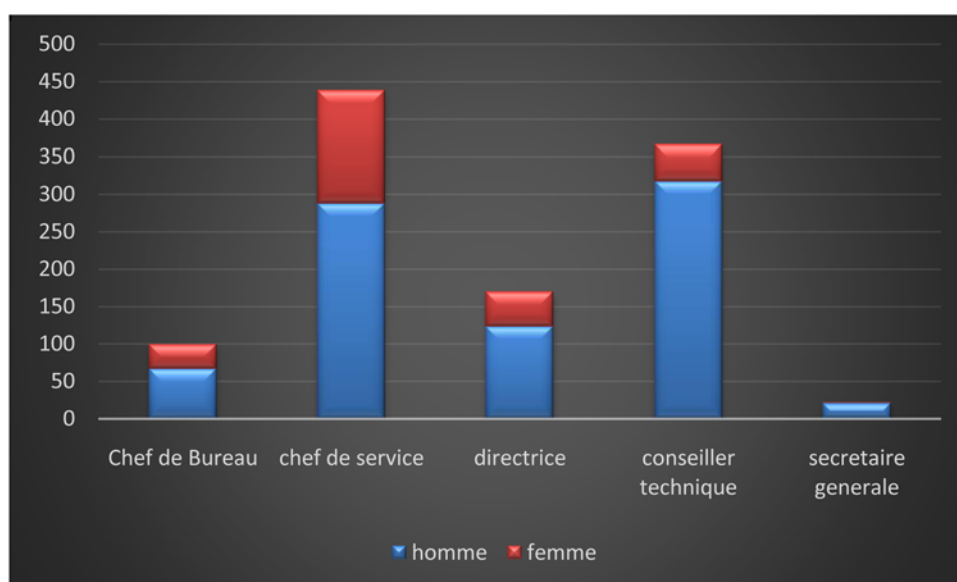
A l'issu de cette approche quantitative, nous pouvons aisément dire que l'effort du gouvernement djiboutien est notable étant donné que le nombre des femmes dans tous les secteurs n'a cessé d'augmenter.

4. Analyse qualitative.

Dans cette partie nous allons aborder le niveau de responsabilité des postes occupés par les femmes. Par poste à responsabilité on entend par chef de bureau, chef de service, directrice, secrétaire générale et conseiller technique.

- **Tab6 : répartition des postes à responsabilités par genre**

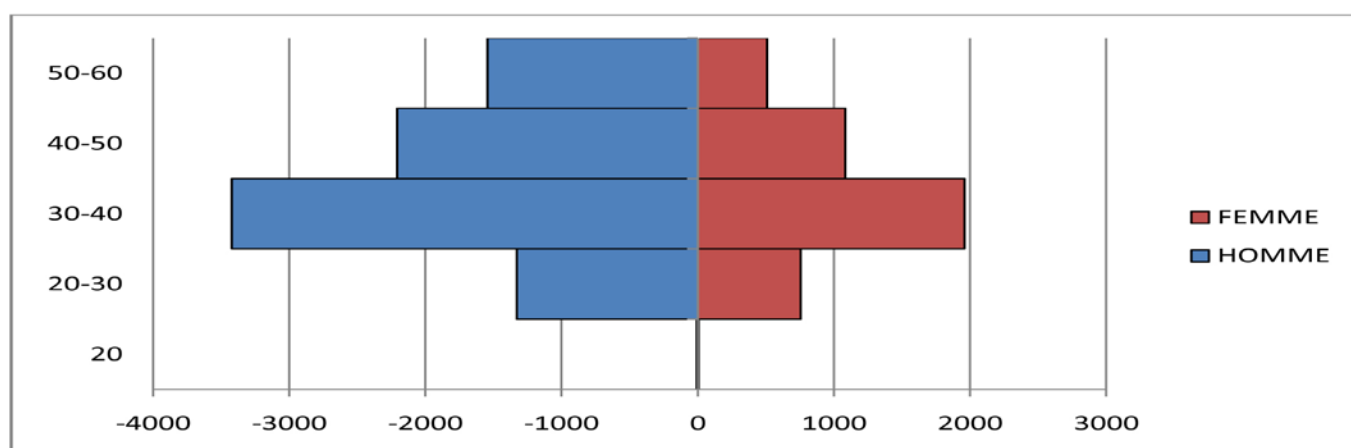
	HOMME	%	FEMME	%
CHEF DE BUREAU	66	66%	33	33%
CHEF DE SERVICE	287	65%	151	35%
DIRECTRICE	123	73%	46	27%
CONSEILLER TECHNIQUE	317	87%	49	13%
SECRETAIRE GENERALE	19	90%	2	10%



Dans cette section il en ressort des grandes disparités entre les hommes et les femmes quant à l'occupation des postes dans la haute fonction publique. En effet les hommes représentent plus du double des femmes sur tous les postes, et le cas le plus flagrant étant celui de secrétaire général pour lequel nous avons une proportion de 1/10. Nous remarquons aussi que plus le niveau de responsabilité est important et moins y'a des femmes.

Ce tableau nous donne les premières mesures à entreprendre par notre gouvernement pour poursuivre son effort pour renforcer l'égalité des genres.

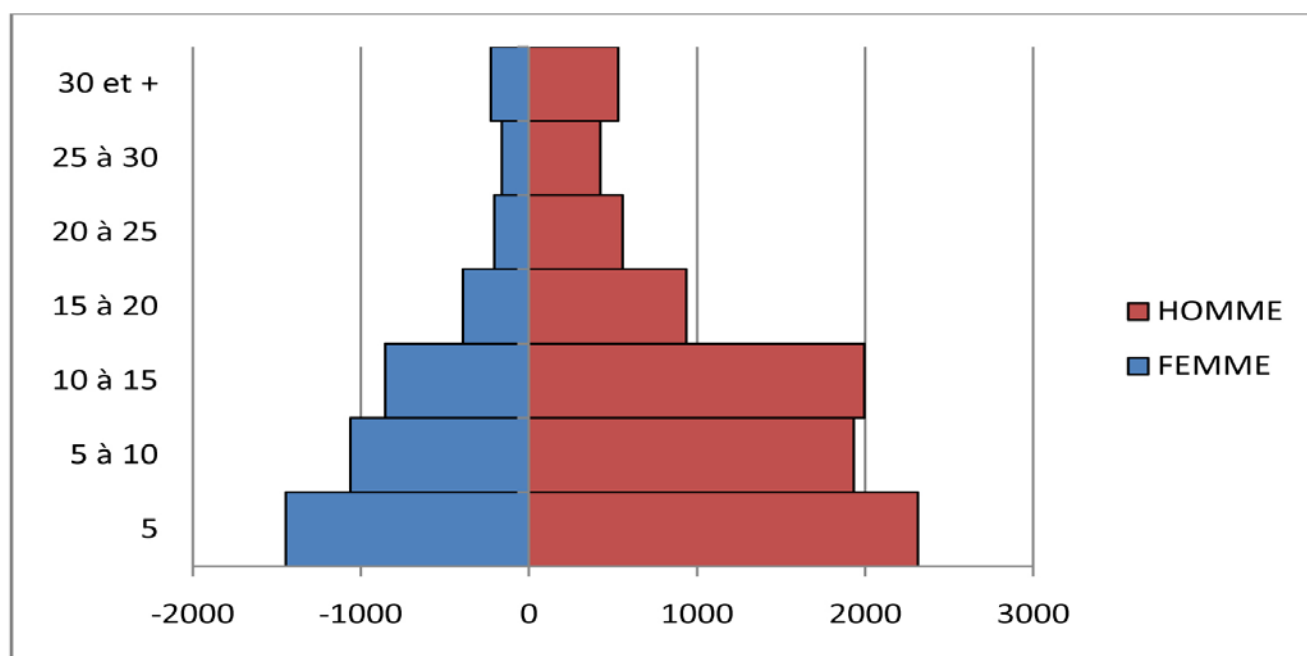
Tab7 : pyramide d'âge



En premier lieu nous remarquons que le nombre des agents qui ont moins de 20ans est quasi nul autant pour les femmes que pour les hommes. Cela s'explique par le fait que la durée de scolarisation s'est largement allongée surtout si les recrues ont suivi un cursus universitaire.

La deuxième information qu'on peut tirer c'est que la fonction publique Djiboutienne est relativement jeune puisque 70% des effectifs, hommes et femmes confondus, ont moins de quarante ans. Cette donnée est pertinente pour la question prévisionnelle de calcul de cotisation et du maintien de l'équilibre entre cotisant et retraité.

• **Tab8 : pyramide d'ancienneté.**



5. Recommandation

De façon générale nous remarquons que la situation des femmes au sein de l'administration publique s'est nettement améliorée de manière considérable.

Cependant à la lecture de ce qui précède nous avons identifié de fortes inégalités concernant l'accès aux postes à haute responsabilité (tab6) et dans les emplois à caractère technique (tab5). Cette situation résulte entre autre des pressions sociales dont les femmes ont longtemps été victime.

Pour pallier à cet état de fait, nous pouvons avancer les premières pistes de réflexions suivantes :

- Intégrer la loi n°192/AN/02/4ème L'Instituant le système de quota dans les fonctions Electives et dans l'Administration de l'Etat aux différents textes qui régissent la carrière des agents de l'état à savoir le statut particulier, le statut général des fonctionnaires et la convention collective.
- Revenir au principe fondamental du recrutement par la voie de concours pour garantir les mêmes chances d'accès aux emplois publics à chaque citoyen.
- Rehausser le taux de scolarisation des femmes et mettre en place une adéquation entre la formation et les emplois à caractère technique pour les jeunes filles en cours de scolarité.

L'impact de telles mesures se concrétise dans le temps et permettrait de réduire les écarts et les inégalités entre les genres de façon progressive.

6. Conclusion

En conclusion nous pouvons affirmer que le gouvernement djiboutien, dans la limite de ses capacités, essaye d'appliquer ses engagements pour l'amélioration de la condition des femmes en leur dotant de la même chance d'accès à l'emploi public que les hommes. Certes, leur nombre est largement inférieur à celui des hommes mais notre administration est assez récente pour pouvoir absorber ses disparités.

Néanmoins en ce qui concerne les postes à responsabilité l'effort de l'état pourrait être plus appuyé puisque comme nous l'avons vu précédemment il existe des postes pour lesquels les disparités sont criantes comme par exemple les secrétaires généraux.

A part ce dernier point, l'effort de notre gouvernement est plus que louable comme nous venons de le démontrer. D'autant plus qu'il n'existe aucun écart entre le traitement salarial des hommes et des femmes ni aucune mesure discriminatoire dans les textes qui régissent notre administration.

Etude réalisé par
SAIB HOUSSEIN DAHER
CHEF DE SERVICE FICHER CENTRAL



Ministère de la Femme et de la Famille

Protection-Equité-Autonomie



Ministère de la Femme et de la Famille
Protection-Equité-Autonomie

Accueil du Ministère : 21-35-34-09

contact@famille.gouv.dj

site web:www.ministere-femme.dj

Facebook:ministredelafemmeetdelafamille

BOULEVARD HASSAN GOULED

République de Djibouti