



Organisation
internationale
du Travail



Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie

2020

Aomar Ibourk



FMM West Africa
Support Free Movement of Persons & Migration in West Africa

With
financial
support
from the



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



European Union





Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie

2020

Aomar Ibourk

Bureau international du Travail
Service des compétences et de l'employabilité
Département des politiques de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

ISBN: 978-92-2-031862-1 (print)

978-92-2-031861-4 (web pdf)

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

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

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

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

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-Propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition et le développement des compétences nécessaires pour l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain représentent un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'enseignement et de formation pour faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de favoriser la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente également une chance permettant de réagir rapidement et efficacement aux besoins en compétences dans le marché du travail dans les pays d'origine, de destination et de transit.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, notamment les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et vise à faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences au moyen de partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

L'Afrique de l'Ouest et la région du Sahel connaissent les plus hautes incidences de migration de travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain. Afin d'assurer une conception sensible au contexte de l'Afrique de l'Ouest et du Sahel et garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national et régional, l'OIT a réalisé une étude sous régionale. Le présent rapport national est dédié à la Mauritanie et fournit des informations de base pertinentes sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens entre les politiques de formation et de migration et la collaboration en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés. De plus, il explore les potentiels domaines pour l'établissement des partenariats pour l'anticipation, le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et des populations locales.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier « Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences et la migration » réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs de huit pays. Cet atelier a donné lieu à onze idées de partenariats entre différents pays, et des plans d'actions pour la mise en œuvre des initiatives de partenariat, dont certaines sont actuellement en cours de concrétisation. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#)

Le présent rapport a été rédigé par Aomar Ibourk, sous la supervision technique de Christine Hofmann et Ilca Webster. Il a bénéficié de commentaires des membres de la délégation mauritanienne à l'atelier tripartite, ainsi que de l'appui technique de Mergim Jahiu, Helen Kirsch et Henri Ebelin du BIT.

Halim Hamzaoui
Directeur a.i.
Bureau de pays de l'OIT à Algiers

Srinivas Reddy
Chef
Service des Compétences et de l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-Propos.....	iv
Résumé exécutif.....	viii
Acronymes.....	xi
1. Contexte.....	1
1.1 Zone d'intervention.....	1
1.2 Contexte économique.....	11
1.3 Contexte institutionnel	19
1.3.1 Les programmes actifs de l'emploi portés par l'ANAPEJ	22
1.3.2 Les programmes gérés par l'INAP-FTP pour le développement de la formation professionnelle et l'insertion des jeunes	23
1.3.3 Le Programme « Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes ».....	23
1.3.4 Le Programme national intégré des micro entreprises (PNIME).....	23
1.3.5 Le Programme pays de promotion du travail décent (PPTD)	23
1.3.6 Le Projet EMELI	24
1.3.7 Le Fonds de soutien à l'emploi.....	25
1.3.8 Les autres programmes.....	25
1.3.9 La Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée (SCAPP 2016-2030).....	26
1.4 Services de conseil et d'orientation et autres systèmes de soutien en place.	29
2. Système de développement des compétences.....	32
2.1 Politiques et stratégies de réforme.....	32
2.2 Dispositif de la formation technique et professionnelle	33
2.3 Cartographie des centres d'EFTP et de l'apprentissage	43
2.4 Prestation et évaluation de la formation	44
3. Identification et anticipation des compétences	48
3.1 Etat des lieux du dispositif d'identification et d'anticipation des compétences.....	48
3.2 Pénuries de compétences et politique de migration.....	52
3.3 Système de reconnaissance des compétences.....	53
3.4 Défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	54
4. Conclusion.....	59
Références.....	62
Annexe : Tableaux statistiques sur la situation du marché de l'emploi	64

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition de la population sédentaire selon le statut migratoire par wilaya (en %)	5
Tableau 2 : Répartition des migrants des différentes catégories par sexe et lieu de résidence	6
Tableau 3 : Structure de l'offre de travail selon le niveau de formation et le sexe, en 2017 (en %)	13
Tableau 4 : Evolution du taux de chômage entre 2012 et 2017 (en %)	15
Tableau 5 : Programmes de l'emploi	22
Tableau 6 : Axes stratégiques de la stratégie nationale de l'emploi	28
Tableau 7 : Prestations offertes dans le cadre du dispositif CAP-Insertion	31
Tableau 8 : Tableau récapitulatif des diplômes délivrés dans le cadre de la FP	34
Tableau 9 : Bilan sommaire des activités de l'ANAPEJ (2005 -2015)	39
Tableau 10 : Bilan des actions réalisées par le FAP-FTP par type et domaine de formation	40
Tableau 11 : Répartition de la capacité d'accueil du dispositif et des établissements suivant les tutelles en 2014	42
Tableau 12 : Résumé des projections des objectifs de réduction du déficit d'emploi	51
Tableau 13 : Liste des diplômes de qualification formelle	53
Tableau 14 : Structure de la population en âge de travailler par milieu de résidence et groupe d'âge, en 2017 (en %)	64
Tableau 15 : Structure de la population en âge de travailler selon la formation suivie et le sexe, en 2017 (en %)	64
Tableau 16 : Structure de l'offre de travail selon le niveau de formation et le sexe (en %)	64
Tableau 17 : Répartition de la population occupant un emploi par branche d'activité et sexe (en %)	65
Tableau 18 : Répartition de la population occupant un emploi par sexe et type d'enseignement suivi (en %)	66
Tableau 19 : Répartition de la population au chômage, ventilée par sexe et par âge (en %)	66
Tableau 20 : Répartition des migrants âgés de 10 ans ou plus selon la situation d'activité et la wilaya (en %)	67
Tableau 21 : Répartition des migrants âgés de 10 ans ou plus selon le niveau d'instruction et la situation d'activité (en %)	68
Tableau 22 : Evolution des effectifs des cohortes moyennes (15-25 ans) par diplôme final (2015-2030)	69
Tableau 23 : Scénarios de l'équilibre global des arrivées des jeunes de 15-24 ans et des sorties du marché du travail de 2015 à 2030	70
Tableau 24 : Estimation de la structure de la population active occupée par secteur d'activité et niveau scolaire en 2015	71
Tableau 25 : Projection de la population active occupée selon le scénario tendanciel en 2030	71
Tableau 26 : Projection de la population active occupée selon le scénario de rupture en 2030	71
Tableau 27 : Distribution de la population mauritanienne par wilayas (superficie et densité)	72
Tableau 28 : Evolution des migrants mauritaniens installés par pays/zone de 1990 à 2017	73
Tableau 29 : Origine des migrants établis en Mauritanie (période 1990-2017)	75
Tableau 30 : Evolution des effectifs scolarisés dans le système d'EFTP	74

Liste des figures

Figure 1 :	Evolution des migrants par pays de destination (1990-2017) et principaux pays de destination en 2017	2
Figure 2 :	Evolution du nombre de migrants établis en Mauritanie par zone d'origine de 1990 à 2017 et principaux pays d'origine des migrants en 2017	3
Figure 3 :	Evolution du nombre total de réfugiés établis en Mauritanie de 1987 à 2017 et principaux pays d'origine des réfugiés en 2017	3
Figure 4 :	Destination finale au moment de départ	4
Figure 5 :	Répartition des migrants occupés selon le niveau d'éducation	7
Figure 6 :	Répartition spatiale des migrants occupant un emploi	8
Figure 7 :	Répartition des migrants au chômage selon le niveau d'éducation	8
Figure 8 :	Répartition des migrants enquêtés selon le type d'activité	9
Figure 9 :	Structure de la population en âge de travailler selon les groupes d'âge.....	12
Figure 10 :	Population en âge de travailler selon le type d'activité.....	12
Figure 11 :	Taux d'emploi selon le niveau de formation suivie et le sexe (en %)	14
Figure 12 :	Répartition de l'emploi selon les secteurs d'activité	14
Figure 13 :	Taux de chômage selon le niveau de formation reçue (en %)	16
Figure 14 :	Mesure du déficit quantitatif de l'emploi en 2017	17
Figure 15 :	Croissance des effectifs de l'EFTP et du supérieur 2003/04 -2013/14	42
Figure 16 :	Taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi par secteur d'activité selon les deux scénarios (tendanciel et de rupture)	50
Figure 17 :	Taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi par niveau scolaire selon les deux scénarios (tendanciel et de rupture)	51
Figure 18 :	Permis de travail en cours de validité jusqu'au 31/12/2018 par domaine professionnel .	52

Liste des encadrés

Encadré 1 :	Projet d'appui à la formation et l'emploi des jeunes (PAFEJ)	47
-------------	--	----

Résumé exécutif

La Mauritanie est un pays de destination, d'origine et de transit pour les migrants en provenance d'Afrique de l'Ouest vers le Maghreb et l'Europe (les Canaries). Son économie est caractérisée par une prédominance du secteur informel et un taux de chômage élevé chez les jeunes, les femmes et dans les zones urbaines. Sa croissance économique a connu une hausse continue depuis 2015 pour s'établir à 3,6% en 2018. Cette progression tient principalement aux réformes structurelles engagées et à la bonne tenue des secteurs des télécommunications, des transports, de l'électricité, de l'agriculture irriguée et des activités manufacturières.

Tendances migratoires

- **Principaux pays de destination** : La Mauritanie est à la fois un pays émetteur, un pays d'accueil et un canal de flux migratoires. En ce qui concerne les communautés mauritaniennes établies à l'extérieur, la diaspora mauritanienne a globalement diminué après 1990 avant d'enregistrer une hausse à partir de 2010, période à laquelle le stock de migrants était évalué à environ 113,363. Les pays africains sub-sahariens occupent une place de premier rang parmi les destinations d'établissement des Mauritaniens, avec le Sénégal (51,951) et le Mali (18,063) en tête de liste (UNDSA, 2017).
- **Principaux pays d'origine** : En ce qui concerne la population immigrée d'origine étrangère en Mauritanie, les données du RGPH de 2013 indiquaient le nombre de 88,661 habitants, répartis entre 41,788 migrants et 46,873 réfugiés, nombre qui s'est toutefois élevé pour s'établir à environ 168,438 en 2017. En effet, les turbulences qu'ont traversées un certain nombre de pays voisins ont généré une hausse des flux de réfugiés durant les dernières années. Les ressortissants des pays africains constituent 97.3% des migrants établis en Mauritanie, avec notamment le Mali (105,674) et le Sénégal (17,829) comme principaux pays d'origine.
- **Niveau d'instruction** : La population des migrants en Mauritanie est caractérisée par une prédominance des hommes (81.4%) et un faible niveau d'éducation. Près des deux tiers des migrants (65.8%) sont au plus alphabétisés et seulement 1% ont le niveau supérieur. Environ 41% des immigrants internationaux sont des actifs occupés, 9% des chômeurs et des chercheurs d'emploi, 24.7% des femmes au foyer, 14% des étudiants-élèves et les autres sont inactifs ou ne sont pas en âge de travailler. Pour ce qui est des réfugiés (âgés de 10 ans et plus), leur situation est dominée par le chômage ou l'inactivité. En effet, seulement 8.9% des réfugiés sont des actifs occupés. En raison des difficultés d'accès au marché du travail, les immigrants subsahariens sont généralement dans une situation plus vulnérable au regard de l'emploi que les Mauritaniens. Cette vulnérabilité dans l'emploi est néanmoins atténuée dans le secteur informel du BTP, des services domestiques, de la couture et de la restauration, pour les hommes comme pour les femmes, en raison des difficultés de recrutement des nationaux pour ces métiers.

Principaux défis du système d'éducation et de formation

- L'inadéquation de la formation aux besoins en compétences du marché du travail constitue l'un des défis majeurs à relever afin de faciliter l'insertion des jeunes et leur transition vers la vie active. A cet effet, il serait important de mettre en place un dispositif d'identification des besoins en compétences et d'adapter l'offre de formation à la demande, notamment dans le cadre de concertation en PPP, grâce au dialogue social. Il s'agirait notamment : (i) d'élaborer les outils nécessaires pour l'identification et l'anticipation des besoins en compétences, et (ii) de mener des études approfondies sur les caractéristiques de la demande et de l'offre d'emploi pour mieux cerner les besoins, les profils d'emploi recherchés, les contraintes dans le recrutement, tout en tenant compte des tendances d'évolution du contexte démographique,

social et économique du pays. Ces investigations permettraient d'orienter les formations pour parvenir à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

- La formation en entreprise joue un rôle essentiel dans le processus d'apprentissage, elle constitue le meilleur moyen d'acquérir une expérience pratique. A cet égard, l'Etat devra déployer des efforts pour encourager les entreprises à accueillir les stagiaires d'EFTP, grâce notamment à la mise en place de mesures d'incitation et d'encouragement.
- La participation du secteur privé à la gouvernance de l'EFTP est limitée et porte généralement sur des aspects transversaux du système. L'un des défis à relever dans ce sens consiste à instaurer une concertation institutionnalisée et régulière entre les différents acteurs publics et privés concernés. A cet égard, le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle aura un rôle déterminant à jouer pour, d'une part, animer et créer un espace de dialogue et de concertation entre les différents acteurs publics et privés concernés par le fonctionnement du dispositif de la FTP aux niveaux national, régional et sectoriel et, d'autre part, mettre en place les mécanismes et conditions nécessaires à la mise en œuvre du PPP.
- En dépit des efforts consentis par l'Etat, le système actuel de la FTP souffre d'un manque de ressources financières, humaines et matérielles. Cette situation s'explique principalement par la faible part du budget de l'Etat consacrée au financement de la FTP. Pour relever ce défi, l'Etat doit déployer des efforts financiers supplémentaires afin de donner un coup de fouet au système de la FTP au Mauritanie. Le pays doit donc miser sur l'amélioration de la gouvernance du système de financement du dispositif d'EFTP dans son ensemble. Aussi, des mesures d'accompagnement devront être mises en place afin de garantir le retour sur investissement du système en termes d'amélioration d'accès des jeunes à la formation et de qualité d'apprentissage.

Possibilités de partenariats de compétences

L'existence d'une vision globale des phénomènes migratoires et d'un arsenal juridique important ainsi que l'engagement et le volontarisme des acteurs intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi constituent des éléments potentiels importants de partenariats de compétences sur la migration.

- **Ambitions** : Le décret prévoyant le permis du travail et celui relatif à la migration (décret n° 74.092 du 19 avril 1974) fixe les conditions d'emploi de la main-d'œuvre étrangère et institue l'obligation du permis de travail. Il confère les mêmes droits aux travailleurs étrangers qu'aux Mauritanien tout en tenant compte des accords bilatéraux et des liens sociaux pouvant s'établir entre les pays d'origine de ces migrants et la Mauritanie. Par ailleurs, la Mauritanie a ratifié en 2007 la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. La Mauritanie est engagée aussi dans des accords multilatéraux comme le Traité constitutif de l'Union du Maghreb Arabe (1989) qui établit la libre circulation des personnes, services marchandises et capitaux. Enfin, le pays était membre de la CEDEAO jusqu'en 1989, et avait donc ratifié le Traité de la CEDEAO portant notamment sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement.
- **Secteurs** : Le secteur des services est le principal pourvoyeur d'emplois en Mauritanie. Il concentrait la moitié du volume d'emplois en 2017, suivi du secteur de l'agriculture (30%) et du secteur de l'industrie (14%). Selon les résultats du rapport, les secteurs du BTP, de l'industrie et du tertiaire restent les secteurs qui présentent des besoins importants en compétences et en main-d'œuvre. Cependant, l'étude a révélé que ces pénuries ne sont généralement pas prises en compte dans l'élaboration de la politique nationale de la formation professionnelle et technique, ni dans la politique de la migration.

- **Acteurs :** Actuellement, le ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication (MEFPTIC) est chargé d'élaborer et d'appliquer la politique nationale en matière d'emploi, d'insertion et de formation technique et professionnelle. Afin de résoudre le problème de l'inéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail et d'améliorer l'accès à la formation pratique, tout en favorisant une véritable stratégie migratoire, le MEFPTIC pourra également consulter les acteurs privés tels que l'UNPM, la CLTM et la CNTM. Des projets intéressants, actuellement en cours, s'emploient à promouvoir le développement des compétences dans le cadre de travaux d'infrastructure basés sur les ressources locales et intenses en main-d'œuvre.

Liste des acronymes

AFD	Agence française pour le développement
ANAPEJ	Agence nationale de promotion de l'emploi des jeunes
APC	Approche par compétences
BIT	Bureau international du Travail
CC	Certificat de compétences
CDD	Caisse des Dépôts et de Développement
CFP	Centres de formation professionnelle
CNFTP	Conseil national de la formation technique et professionnelle
CSET	Centre supérieur d'enseignement technique
DE	Direction de l'emploi
DEPC	Direction des études de la programmation et de la coopération
DFTP	Direction de la formation technique et professionnelle
DPMIP	Direction de la promotion de la microfinance et de l'insertion professionnelle
ENEMP	Ecole nationale d'enseignement maritime et des pêches
ENE-SI	Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel
ENFVA	Ecole nationale de formation et de vulgarisation agricole de Kaédi
ENRE-SI	Enquête nationale de référence sur l'emploi et le secteur informel
EPCV	Enquête permanente sur les conditions de vie
FSE	Fonds de soutien à l'emploi
FAP-FTP	Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle
GRET	Groupe de recherche et d'échanges technologiques l'information et de la communication
IDA	Association internationale de développement
INAP-FTP	L'Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle
MEFPTIC	Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication
PPP	Partenariat public-privé
ONG	Organisations non gouvernementales
ONS	Office national de la statistique
ONU/DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
OSC	Organisations de la société civile
PAFPA	Projet d'appui au développement de la formation par l'apprentissage
PAFTP	Projet d'appui à la formation technique et professionnelle
PME	Petites et moyennes entreprises

SNDFTP	Stratégie nationale de développement de la formation technique et professionnelle
TPE	Très petites entreprises
UE	Union européenne

1. Contexte

1.1 Zone d'intervention

La Mauritanie est un pays de l'Afrique de l'Ouest ; elle fait partie du Maghreb, elle est bordée par l'Océan Atlantique et s'étend sur une superficie de 1,030,700 km². Selon les résultats du dernier recensement (RGPH, 2013), sa population comptait 3,537,368 habitants, contre 2,508,161 habitants en 2000, soit un taux de croissance démographique annuel moyen d'environ 2.7%, et elle devrait s'élever à quelque 48,50,000 habitants en 2020 si elle continue de croître à ce même rythme. Plus de la moitié de la population (57%) aurait moins de 20 ans, et 76% moins de 35 ans (RGPH, 2013). Cette population est composée à 50.9% de femmes, et elle s'est surtout concentrée en milieu urbain (49% de la population) alors qu'environ 92% des Mauritaniens étaient des nomades en 1960 contre seulement 3% actuellement. La ville de Nouakchott abrite à elle seule près de 27.1% de la population totale, soit 958,399 d'habitants selon les résultats du RGPH 2013.

Sur le plan administratif, le pays est réparti en 13 wilayas affichant de fortes disparités en termes de densité de population, avec un nord désertique moins dense et une région du fleuve au sud humide, agropastorale et plus peuplée. La distribution de la population mauritanienne par wilaya (superficie et densité) figure à l'annexe 2.

Géographie et schéma de migration

La Mauritanie, de par son économie et sa position géographique, a longtemps été une terre d'accueil pour de nombreux étrangers, majoritairement subsahariens, et un point important dans le dessin des trajectoires et flux migratoires. Cet état de fait constitue une préoccupation de poids pour le pays, mais c'est aussi un domaine d'analyse très complexe vu que le pays est à la fois un pays émetteur, récepteur et un canal de flux migratoires. Le pays connaît également des migrations internes généralement vers les villes et les grands centres économiques. Il est aussi une destination pour les réfugiés. Bien que le nombre de réfugiés ait été faible jusqu'en 2007, les turbulences traversées par nombre de pays voisins ont marqué une hausse des flux migratoires de réfugiés.

Profil migratoire

Le profil de la migration en Mauritanie, présenté dans cette section, repose sur les chiffres de l'ONU/DAES relatifs à la période 1990 à 2017 ainsi que sur les données du RGPH de 2013. Ces données permettent d'analyser la migration internationale dans le pays et de mieux cerner l'évolution des tendances en termes de flux, de destination et de provenance des migrants. Les informations relatives à la migration interne et au profil socio-économique des migrants proviennent également des données du RGPH-2013. Quant aux données relatives aux réfugiés, elles sont issues de la base de données de l'UNCHR.

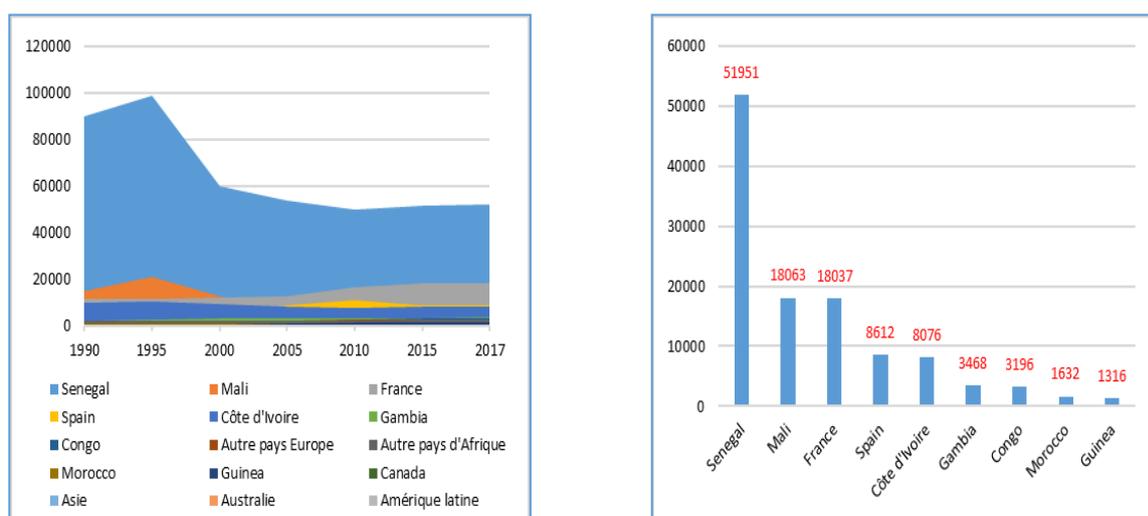
Ainsi, selon les statistiques de l'ONU/DAES, la diaspora mauritanienne a accusé une baisse à compter de 1990 avant de se redresser en 2010. En effet, le nombre de Mauritaniens émigrés à l'étranger s'est élevé à 120,433 personnes en 2017 (contre 113,363 en 2010), soit 3.4% de la population présente en 2013. Il s'agit d'un taux proche de celui des pays voisins, notamment le Burkina Faso dont la part des migrants internationaux était évaluée à 3.7% en 2017, ou encore le Mali affichant un taux d'environ 2.1% (ONU/DAES).

Les données sur l'évolution des migrants mauritaniens installés par pays/zone de 1990 à 2017 indiquent que les pays de l'Afrique subsaharienne occupaient et occupent encore une place de premier rang parmi les destinations d'établissement des Mauritaniens (les données détaillées sont fournies à l'annexe 2). Ces effectifs importants peuvent s'expliquer par des facteurs liés au voisinage et à la longue tradition d'échanges séculaires de biens et services. En ce qui concerne les migrations vers les pays du Maghreb, il s'avère que les effectifs des Mauritaniens sont limités et que ces derniers

s'installent principalement au Maroc, qui recensait quelque 1,632 Mauritaniens en 2017, suivi par l'Algérie avec environ 40% du stock marocain.

A l'extérieur du continent, seule l'Europe témoigne d'une présence non négligeable d'émigrés mauritaniens. En 2005, le nombre de Mauritaniens qui avaient émigré en France excédait celui des émigrés au Mali pour s'établir respectivement à 12 537 contre seulement 5,499. Depuis, la France est devenue le deuxième pays d'installation des ressortissants du Guidimagha. Si les migrations vers la France remontent à de nombreuses années, l'Espagne, destination récente, est devenue la quatrième destination d'installation des Mauritaniens avec un stock dépassant les 8,500 depuis 2005.

Figure 1: Evolution des migrants par pays de destination (1990-2017) et principaux pays de destination en 2017



Source : ONU/DAES, 2017

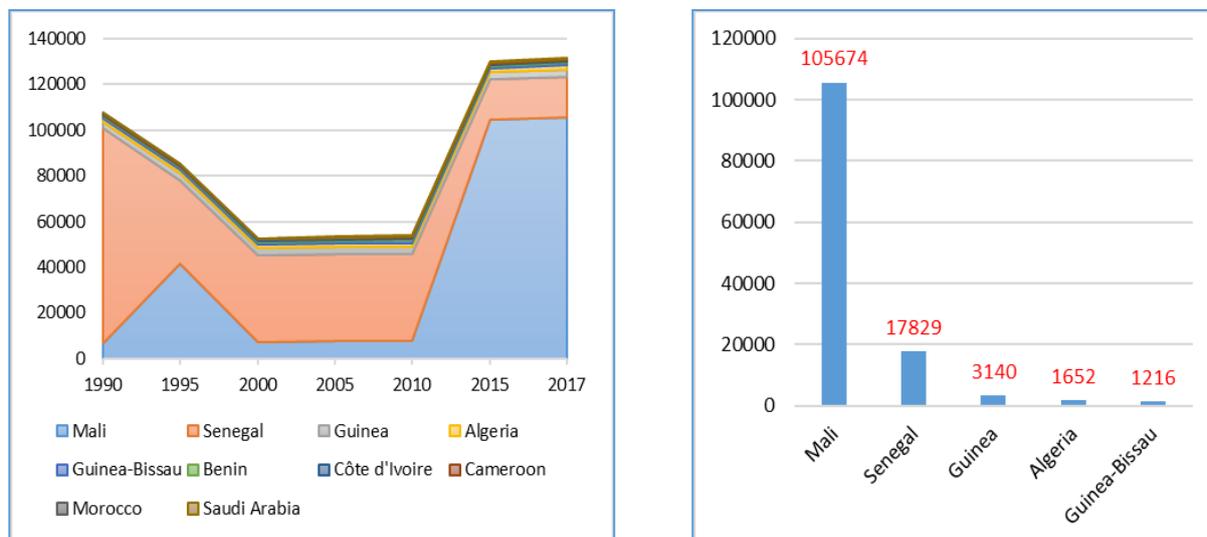
En ce qui concerne la population immigrée d'origine étrangère, les données du RGPH de 2013 indiquaient le nombre de 88,661 habitants, répartis entre 41,788 migrants et 46,873 réfugiés. Cette population étrangère représentait 2,5% de la population totale résidant en Mauritanie. En 2017, ce nombre s'est élevé à 168,438 selon les estimations de l'UNHCR, soit une progression d'environ 51% par rapport à 1990.

Les ressortissants des pays africains constituent l'essentiel des migrants établis en Mauritanie dans une proportion d'environ 97.3%, dont près de 90% sont originaires des pays frontaliers à savoir le Mali et le Sénégal. Les Asiatiques et les Européens, deuxième et troisième continents d'origine, ne représentent respectivement que 1.5% et 0.8%.

Depuis longtemps, les Sénégalais et les Maliens dominent dans la composition des étrangers résidents, autres que réfugiés, établis en Mauritanie. En 2013, la proportion des premiers était de 70.2% alors que les deuxièmes représentaient 20.5%. Si le Mali est devenu le premier pays d'origine des étrangers résidents établis en Mauritanie, c'est essentiellement suite à l'augmentation sensible du nombre de réfugiés maliens en Mauritanie entre 2012 et 2013 (+22.2%).

En termes d'évolution, on constate que depuis l'année 1990 ce sont les Maliens qui arrivent en tête, en raison de l'explosion du nombre de réfugiés mentionnée ci-avant, suivis par les Ivoiriens qui demeurent faiblement représentés dans le lot des étrangers résidant en Mauritanie, avec seulement 467 habitants en 2017. L'évolution des ressortissants du Sénégal a enregistré une baisse de 81.06%, ce qui semble dénoter un phénomène de retour ou de transition de cette communauté sénégalaise. (Voir annexe 2 pour les données détaillées sur l'origine des migrants établis en Mauritanie).

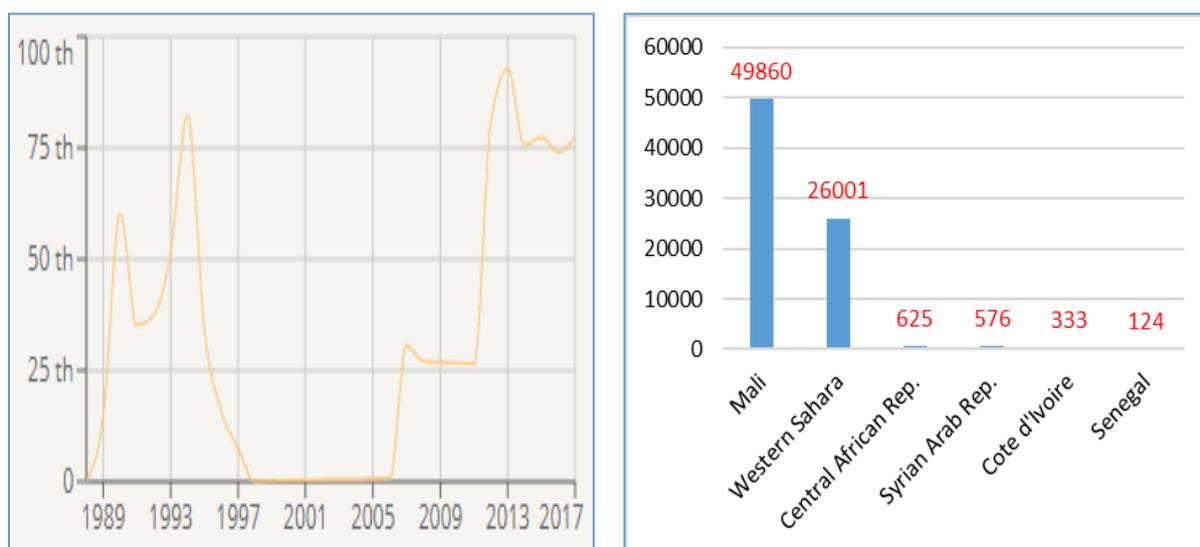
Figure 2: Evolution du nombre de migrants établis en Mauritanie par zone d'origine de 1990 à 2017 et principaux pays d'origine des migrants en 2017



Source : ONU/DAES, 2017

Quant aux réfugiés, leur nombre était faible jusqu'en 2007 mais il a augmenté suite aux turbulences qu'ont traversées nombre de pays voisins, notamment le Mali dont le nombre de réfugiés s'est établi autour de 54,000 en 2012 et de 66,000 en 2013 avant de reculer à quelque 49,829 en 2017, selon les estimations de l'UNHCR. Ces réfugiés maliens s'installent essentiellement dans le camp de Mberra, et représentaient à eux seuls près de 30% de la population totale des personnes étrangères vivant en Mauritanie. Le nombre total de réfugiés, toutes nationalités confondues, est évalué à 77,400 personnes, soit 46% de la population totale des personnes étrangères vivant en Mauritanie.

Figure 3: Evolution du nombre total de réfugiés établis en Mauritanie de 1987 à 2017 et principaux pays d'origine des réfugiés en 2017



Source : Estimation de l'UNHCR, 2017

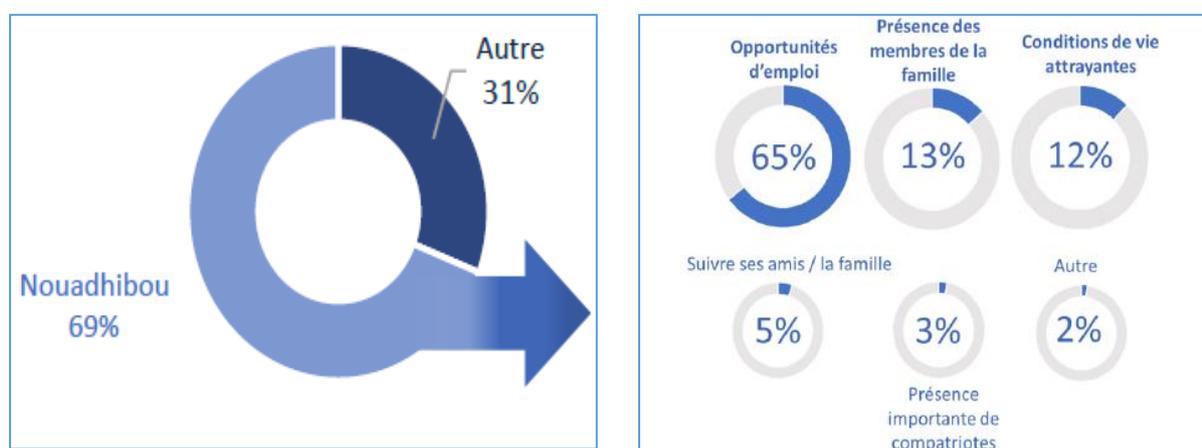
La Mauritanie a de tout temps été un pays de transit, dans la tradition des routes caravanières de l'époque impériale, et elle est aujourd'hui traversée par des routes migratoires empruntées par des milliers de subsahariens vers les pays du Maghreb ainsi que l'Europe, notamment les Canaries. En

effet, selon les données du RGPH-2013, seulement 0.2% des étrangers arrivent en Mauritanie pour cause de transit, 45.4% sont des réfugiés qui demandent l'asile et 20.2% sont à la recherche d'un emploi. Ce faible pourcentage (0.2%) montre que même si c'est un pays de transit, les gens y restent de façon permanente en attendant de traverser la Méditerranée.

Par ailleurs, une enquête menée en 2018 par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a fourni certaines informations sur les flux de migrants en transit, interrogés au niveau de la commune de Nouadhibou (Dakhlet Noaouhibou) en Mauritanie. Selon les résultats de cette enquête, la population migrante à Nouadhibou est estimée à 32,384 individus répartis dans dix quartiers. Il en ressort également que la majorité des migrants interrogés étaient de nationalité sénégalaise (52%), suivis des Maliens (30%), des Ivoiriens (5%) et des Guinéens (4%).

Pour 69% des migrants interrogés, Nouadhibou était la destination prévue au moment du départ, ceux-ci ayant principalement choisi cette destination en raison des possibilités d'emploi qu'elle offrait (64%), de la présence de membres de leur famille (13%) et des conditions de vie (12%). Les autres destinations prévues étaient le Maroc (30%), d'autres pays d'Afrique de l'Ouest (20%), l'Espagne (17%) et d'autre pays d'Europe (17%).

Figure 4: Destination finale au moment de départ



Source, Rapport de suivi de l'OIM 8-30 novembre 2018

La Mauritanie connaît également des migrations internes. Selon les résultats du RGPH 2013, un individu sur cinq est concerné par la migration interne en Mauritanie, soit une proportion d'environ 20.2%. Ce phénomène touche aussi bien les hommes (55%) que les femmes (45%). Le motif principal est la recherche d'emploi et de meilleures conditions de vie. À ce motif s'ajoute, pour les femmes, le désir de rejoindre son conjoint.

S'agissant du milieu de vie, il s'avère que 84% des migrants durée de vie¹ s'installent en milieu urbain contre 16% en milieu rural. S'agissant des wilayas, deux seulement sont composées à majorité par des migrants durée de vie. Il s'agit de la wilaya de l'Inchiri (53.6%) qui est devenue la zone de prédilection des sociétés étrangères d'exploitations minières, et de Dakhlett Nouadhibou (52.1%), capitale économique du pays. Nouakchott, la capitale politique et administrative du pays, abrite 47% de migrants durée de vie sur la population totale non migrante.

¹ Migrant durée de vie : toute personne qui, au cours de la période de référence, réside en un lieu autre que celui de sa naissance.

Tableau 1 : Répartition de la population sédentaire selon le statut migratoire par wilaya (en %)

Wilaya	Statut migratoire		Total
	Migrants durée de vie	Non migrants	
Hodh Charghi	13.8	86.2	100.0
Hodh El Gharbi	3.3	96.7	100.0
Assaba	4.5	95.5	100.0
Gorgol	4.4	95.6	100.0
Brakna	5.7	94.3	100.0
Trarza	9.5	90.5	100.0
Adrar	11.8	88.2	100.0
Dakhlet Nouadhibou	52.1	47.9	100.0
Tagnant	4.8	95.2	100.0
Guidimagha	3.8	96.2	100.0
Tiris Zemmour	40.6	59.4	100.0
Inchiri	53.6	46.4	100.0
Nouakchott	46.9	53.1	100.0
Total	20.2	76.8	100.0

Source : ONS-2015, RHPH-2013.

Répartition spatiale des migrants dans le pays

Si l'on analyse le lieu de résidence des étrangers établis en Mauritanie, il ressort que ceux-ci sont répartis dans tout le pays. Il s'agit certes d'une répartition inégale vu que 84% des étrangers sont regroupés dans seulement deux wilayas, à savoir les wilayas du Hodh Chargui (57.2%) et de Nouakchott (26.7%). Le pourcentage élevé des étrangers résidant dans la wilaya du Hodh Chargui s'explique principalement par la présence du camp de réfugiés du Mali. Outre les réfugiés, les Africains préfèrent résider à Nouakchott, Hodh Chargui et Nouadhibou, avec respectivement 26.5%, 58.7% et 5.8%.

En revanche, les Asiatiques, les Américains et les Européens sont davantage concentrés à Inchiri, wilaya d'exploitation minière, et à Nouakchott, capitale du pays. Selon les données du RGPH-2013, leur répartition est respectivement de 40.4%, 32.2% et 16.2% pour la première wilaya et de 35.4%, 27.9% et 62.1% pour la seconde.

Les étrangers sont essentiellement présents dans les grandes agglomérations du pays, soit 72.5% environ de la population étrangère en Mauritanie. Ces étrangers résident dans les principales villes du pays, dans des proportions variables selon les villes de résidence et les pays de provenance. Nouakchott abrite à elle seule 78.8% de cette population qui est répartie inégalement suivant les moughataas de la capitale et selon les pays de provenance.

Profil socio-économique des migrants

Dans cette sous-section nous donnons un aperçu du profil socio-économique des migrants. Notre aperçu est basé sur les données du recensement RGPH 2013, lequel répartit les populations migrantes en trois catégories, à savoir : les migrants « durée de vie » et les migrants récents² (dernières

² Dernier migrant (ou migrant récent) : tout individu dont le lieu de résidence actuelle est différent du lieu de résidence antérieure.

migrations), qui toutes les deux composent la migration interne, ainsi que les immigrants internationaux.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de 702,575 migrants « durée de vie » en 2013. Cette catégorie est majoritairement masculine avec une proportion de 55% d'hommes et s'établit essentiellement dans le milieu urbain, qui représente environ 84% de l'ensemble de la migration interne aussi bien « durée de vie » que récente. Les données des derniers recensements indiquent une hausse du nombre de migrants « durée de vie », à un rythme d'environ 130% entre 1988 et 2000, avant que cette tendance ne ralentisse entre 2000 et 2013 pour évoluer à un rythme se situant autour de 47%. Pour ce qui est de la migration récente, l'effectif est évalué à environ 710,101 en 2013.

Concernant les migrations internationales entrantes, l'effectif des immigrants (mauritaniens et étrangers) est évalué à 704,334. Ce sont majoritairement des hommes, et environ trois immigrants sur cinq résidents à Nouakchott. Nouadhibou et le Hodh Charghi en accueillent respectivement 9% et 8% environ. La grande majorité des immigrants (30% environ) sont relativement jeunes (20 à 34 ans).

Tableau 2 : Répartition des migrants des différentes catégories par sexe et lieu de résidence

Catégorie de migrants	Nombre (RGPH 2013)	Femmes %	Urbain %	Femmes (urbain) %	Rural %	Femmes (rural) %
Migration interne						
Migrants internes « durée de vie »	702 575	45%	84%	44,3%	16%	48,6%
Migrants internes récents	710 101	45%	83.6%	44.5	16.4%	48.1%
Migration internationale						
Total des migrants internationaux	704 306	317 283	590 755	262 203	113 551	55 080
Migrants internationaux de retour	8.4%	88.4%	94.9%	95.8%	54.7%	52.8%
Migrants d'origine étrangère	11.6%	11.6%	5.1%	4.2%	45.3%	47.2%

Source : ONS Rapport sur les Migrations internes et internationales, chiffres issus du RGPH 2013.

En ce qui concerne l'âge et le sexe, la population concernée par la migration interne est composée de 390,821 hommes et 320,152 femmes, dont 337,278 jeunes âgés entre 15 et 39 ans. Avec les moins de 15 ans, cette catégorie de la population représente plus des deux tiers des migrants internes. Les 20-24 ans viennent en premier rang avec 74,347 migrants, suivis par les 25-29 ans avec 72,931 migrants, puis le groupe d'âge 30-34 ans avec 66,283 migrants et la tranche 35-39 ans (59,822 migrants). Si nous examinons ces tranches une par une, nous constatons une prédominance absolue des hommes. Pour les immigrants internationaux, on observe également une prédominance des jeunes de 15 à 39 ans. Les deux tranches d'âge 20-24 et 25-29 ans viennent en premier, suivies des tranches d'âges 30-34 et 15-19 ans.

Sur le plan du statut matrimonial, plus de 50% des migrants internes sont mariés. Les effectifs des célibataires représentent environ le tiers des migrants internes avec une prédominance des hommes dont les effectifs excèdent de 50% ceux des femmes dans cette catégorie. Pour ce qui est des divorcés et des veufs (ves), l'équation est inversée du côté des femmes, soit un homme pour trois femmes. Pour les immigrants internationaux, on observe les mêmes caractéristiques, plus de 50% des migrants internationaux étant mariés et près du tiers célibataires.

Pour ce qui est du niveau d'instruction, les données du recensement de 2013 indiquent un taux d'analphabétisme d'environ 21% chez les migrants internes et internationaux contre 36.3% chez les Mauritaniens, ce qui montre qu'en moyenne les migrants sont plus alphabétisés que les Mauritaniens. Le même constat a été observé chez les personnes instruites, les migrants instruits ayant, en moyenne, un niveau d'instruction relativement plus élevé que les Mauritaniens.

Pour ce qui est du taux d'activité, la part des actifs occupés demeure important chez les migrants internes et internationaux, atteignant environ 41% selon les données du RGPH de 2013, contre seulement 32% chez les Mauritaniens en âge de travailler. Ceci montre qu'en moyenne les Mauritaniens sont relativement plus exposés aux risques du chômage et d'inactivité que les migrants internes et internationaux.

Intégration des migrants sur le marché du travail et sources potentielles de vulnérabilité

A l'instar de la plupart des pays de l'Afrique de l'Ouest, la Mauritanie ne dispose pas de stratégie ou de politique spécifique d'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail. Toutefois, on observe que la Mauritanie est en train de mettre en place une stratégie de la migration qui se décline en plusieurs axes, à savoir l'accès aux droits pour les migrants, ainsi que la gestion des flux migratoires et les défis sécuritaires. Il existe également un certain nombre de programmes et d'actions visant à faciliter l'intégration des migrants dans la vie active.

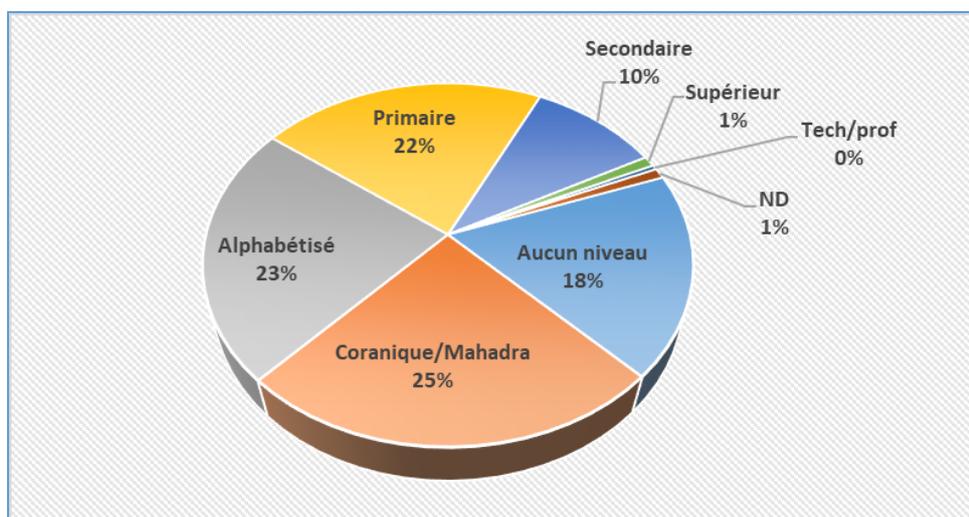
Au niveau institutionnel, pour intégrer le marché du travail, les migrants légaux doivent remplir certaines conditions à savoir : (i) disposer de la carte de résident, (ii) disposer d'un permis de travail, dont la demande aura été adressée par l'employeur au préalable. Généralement les migrants qui s'adressent aux syndicats n'ont pas de permis de travail.

Par ailleurs, on a constaté qu'il n'y avait pas suffisamment d'informations exhaustives et actualisées sur l'intégration des migrants sur le marché du travail. Toutefois, des sources d'informations ont été mobilisées pour renseigner cet aspect relatif à l'intégration des migrants sur le marché du travail. Il s'agit du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2013 (RGPH), des enquêtes menées par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en Mauritanie, et de l'étude réalisée en 2017 pour Caritas Mauritanie et portant sur les migrants subsahariens à Nouadhibou.

Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2013

Selon le RGPH de 2013, sur un total de 608,310 migrants âgés de 10 ans et plus, 41% sont des actifs occupés dont la majorité (81.4%) sont des hommes. Cette prédominance des hommes s'explique par le fait que la société favorise plus le travail des hommes que celui des femmes. S'agissant du niveau scolaire, on relève un faible niveau d'éducation chez les migrants occupés. En effet, près des deux tiers d'entre eux (65.8%) sont au plus alphabétisés, 22% ont le niveau primaire, 10% le niveau secondaire et seulement 1% le niveau supérieur. Ces taux sont, respectivement, de 55.5%, 20.3%, 16.3% et 7.1% chez les Mauritaniens actifs occupés. Ceci révèle qu'en moyenne le niveau de d'éducation des Mauritaniens occupés est relativement plus élevé que celui des migrants occupés.

Figure 5: Répartition des migrants occupés selon le niveau d'éducation

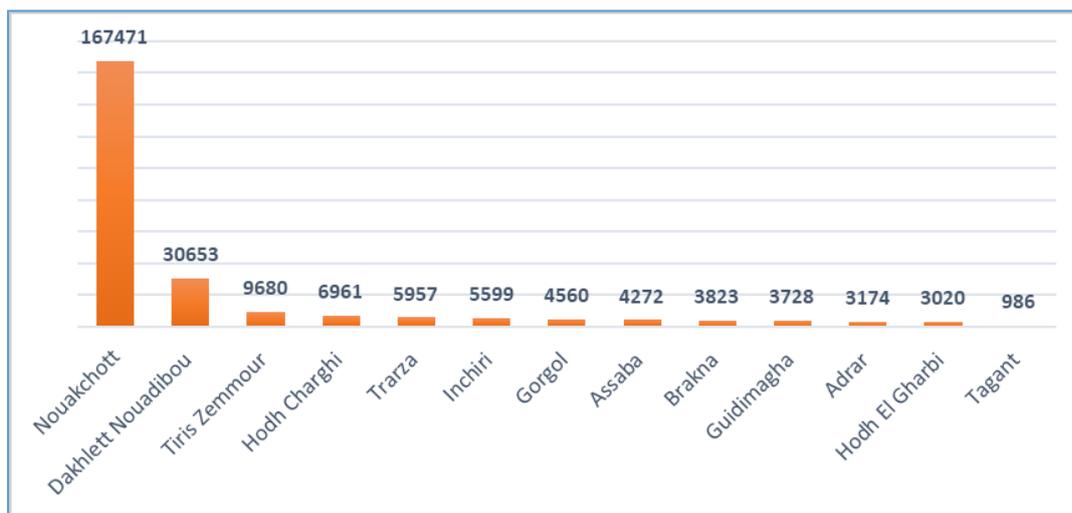


Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du RGPH 2013.

Selon le statut professionnel, 48% des actifs occupés étrangers (non compris les réfugiés) sont des indépendants et 4.6% sont des employeurs. Le salariat est répandu parmi les étrangers vivant en Mauritanie, 45% des actifs occupés étant des salariés, dont 10% des salariés permanents et 31.8% des salariés temporaires. La masse des actifs occupés est concentrée dans le milieu urbain et comptabilise plus de 76% de la population étrangère en activité, avec une prédominance des hommes qui dépasse parfois le seuil des 80%.

Quant à la répartition spatiale des migrants, on constate une concentration des migrants actifs dans la ville de Nouakchott, avec 167,471 migrants, soit plus des deux tiers des migrants actifs occupés.

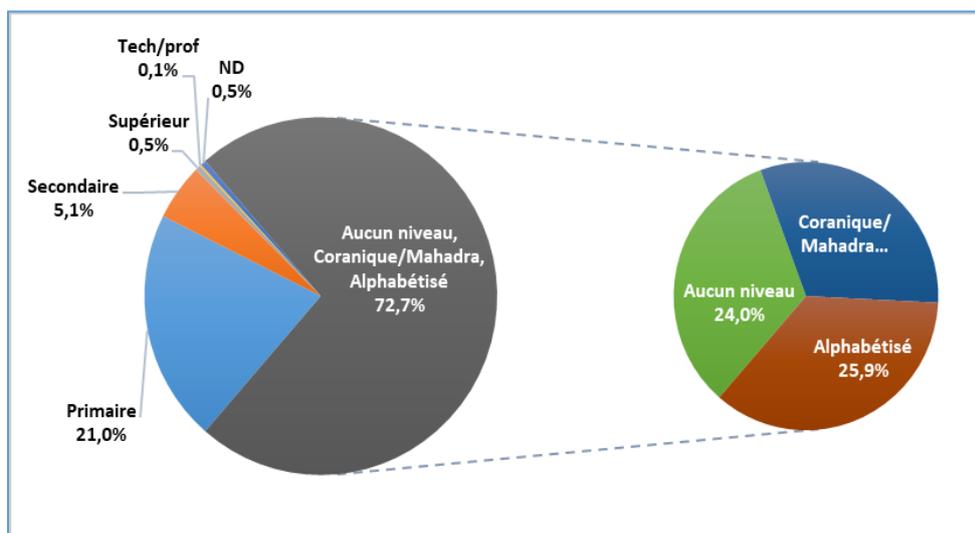
Figure 6: Répartition spatiale des migrants occupant un emploi



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du RGPH 2013.

Selon la même source (RGPH, 2013), le nombre de chômeurs s'est établi à 63,020 migrants, dont 21.3% ayant déjà travaillé. Ce volume de chômeurs correspond à un taux de chômage des migrants de 20.1%. Par rapport aux caractéristiques de la population des migrants chômeurs, il est à noter la prédominance des hommes et le faible niveau d'éducation. En effet, les hommes représentent 71% du total des migrants chômeurs et plus des trois quarts d'entre eux n'ont aucun niveau d'éducation ou le niveau coranique/mahadra ou alphabétisé, 21% ont le niveau primaire et moins de 1% ont le niveau supérieur ou d'enseignement technique ou professionnel.

Figure 7: Répartition des migrants au chômage selon le niveau d'éducation



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du RGPH 2013.

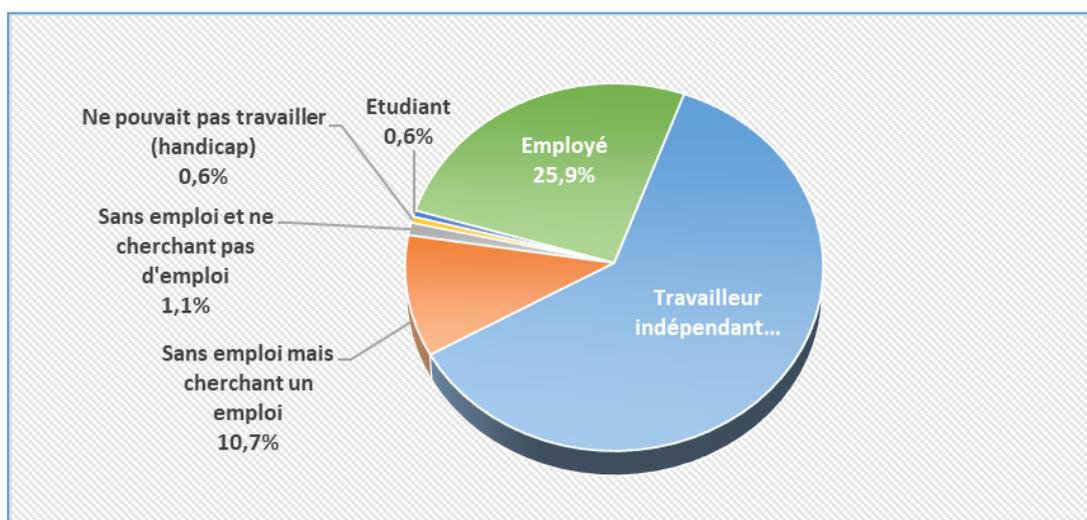
Pour ce qui est des réfugiés (âgés de 10 ans et plus), leur situation par rapport à l'occupation d'un emploi est dominée par le chômage ou l'inactivité. En effet, plus de 22% des réfugiés sont des chômeurs, dont 21.7% sont à la recherche de leur premier emploi. Ainsi, seuls 8.9% des réfugiés sont des actifs occupés. Ce taux est de seulement 2.4% parmi les femmes contre 16% pour les hommes. Parmi les réfugiés occupés, 63% sont des indépendants et 3.6% sont des employeurs. Quant au salariat, il représente 15.5% dans le public et 10.3% dans le privé.

Enquête menée par l'OIM

Il s'agit d'une enquête réalisée en 2018 par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en Mauritanie grâce à son système de suivi des populations mobiles auprès des migrants de la commune de Nouadhibou (Dakhlet Nouadhibou). Cette enquête a porté sur 544 migrants, sur la base d'un échantillon établi en proportion des nationalités des migrants, identifiées lors de l'étude d'évaluation de base réalisée via des entretiens avec des informateurs clés, dans le but d'obtenir des premières informations sur la présence d'étrangers dans les différents quartiers de la ville de Nouadhibou.

Selon les résultats de cette enquête, 87% des personnes enquêtées ont pu exercer une activité génératrice de revenus depuis leur arrivée en Mauritanie. Si l'on compare la situation avant et après la migration, on observe que la part des personnes occupant un emploi a augmenté, passant respectivement de 71% à 87%, tandis que la part des personnes sans emploi a accusé une légère baisse, passant respectivement 26% à 12%.

Figure 8: Répartition des migrants enquêtés selon le type d'activité



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des résultats de l'enquête de l'OIM-2018.

Sur le plan sectoriel, il est à noter que le secteur du BTP se positionne au premier rang en termes de contribution à l'emploi des migrants en Mauritanie, dont plus d'un tiers (34%) des migrants enquêtés à Nouadhibou travaillent dans ce secteur. Ceci s'explique par le fait que 56% des migrants interrogés (217 personnes) travaillent dans le même secteur que celui dans lequel ils exerçaient avant leur départ, et que 79% des personnes enquêtés qui travaillent dans le secteur de la construction avaient l'habitude de travailler dans ce même secteur avant leur départ.

Le secteur de la pêche vient en deuxième position, avec 18% des migrants enquêtés. En effet, la majorité des migrants (89%) qui avaient l'habitude de travailler dans ce secteur avant leur départ, exercent dans ce même secteur à Nouadhibou.

Par rapport à la rémunération, 81% des personnes qui depuis leur arrivée ont pu exercer une activité génératrice de revenus, sont rémunérés de façon journalière, contre seulement 19% qui reçoivent leur salaire sur une base mensuelle.

Etude sur les migrants subsahariens à Nouadhibou, 2017

L'étude sur les migrants subsahariens à Nouadhibou a été réalisée en 2017 et financée par Caritas Mauritanie. Elle vient en appui à la mission Catholique, aux associations de communautés de migrants et aux organisations de la société civile (OSC) mauritaniennes.

L'objectif global de cette étude est d'analyser la situation de l'emploi des migrants à Nouadhibou. Il s'agit notamment de : (i) diagnostiquer le marché de l'emploi de la ville et de la zone franche, (ii) proposer des modules de formation adaptés à la population migrante, (iii) proposer une liste d'entreprises susceptibles de signer des conventions de partenariats pour l'insertion des migrants formés, et (iv) identifier les métiers que les migrants pourront exercer de manière légale.

S'agissant de l'intégration des migrants sur le marché du travail, les résultats de cette étude ont débouché sur les principaux constats suivants :

- 1) Le Sénégal, la Guinée et le Mali restent les premières nationalités d'origine des immigrés dans l'emploi comme dans la population totale, avec plus de 90% de la population immigrée subsaharienne.
- 2) Les immigrés ressortissants de l'Afrique subsaharienne représentent 9.1% de la population totale de Nouadhibou et plus d'un quart (27.6 %) des emplois du secteur informel en 2017. Cette population, dont les origines géographiques sont diverses, est majoritairement masculine avec 67% d'immigrés actifs.
- 3) Un autre fait marquant de cette migration est le niveau d'éducation relativement élevé des migrants, dont 25.5% ont un niveau d'enseignement supérieur, 17.3% un niveau secondaire et 26.2% un niveau primaire.
- 4) Le nombre de migrants subsahariens occupant un emploi est estimé à 8,333 personnes, soit 23% de l'ensemble des emplois de la ville de Nouadhibou en 2017, dont plus des deux tiers (67%) sont des hommes et 33% des femmes.
- 5) S'agissant du secteur d'activité, on observe une contribution importante du secteur des pêches dans l'emploi des migrants. Ce secteur emploie 28% du total des migrants actifs occupés, suivi des services domestiques (22%), des manœuvres ou dockers (14%) et du BTP (12%). En revanche, les autres secteurs emploient moins d'un quart des migrants actifs occupés.
- 6) En raison des difficultés d'accès au marché du travail, les immigrés subsahariens sont généralement dans une situation plus fragile au regard de l'emploi que les Mauritaniens. A niveau de diplôme équivalent, les immigrés connaissent des taux d'activité plus faibles et des taux de chômage plus élevés que les Mauritaniens. Cette fragilité dans l'emploi est néanmoins atténuée dans le secteur informel du BTP, des services domestiques, de la couture et de la restauration, pour les hommes comme pour les femmes.
- 7) La plupart des immigrés subsahariens sont recrutés à des postes de faible qualité (employés non qualifiés, comme les ouvriers et manœuvres). Ils sont également plus souvent travailleurs indépendants dans les services aux particuliers et moins présents dans les professions intermédiaires et cadres supérieurs.
- 8) Le travail des immigrés subsahariens à Nouadhibou est très segmenté selon le sexe. Les hommes sont très présents dans le secteur du BTP, et dans une moindre mesure dans les métiers de la vente et de la pâtisserie. Les femmes sont généralement spécialisées dans le commerce et les services à la personne (employées de maison, aides à domicile, aides ménagères).
- 9) Par rapport aux métiers ou travail des migrants, on a pu remarquer qu'il existait plusieurs métiers que les migrants pouvaient exercer de manière légale à Nouadhibou. En effet, les résultats de l'étude ont révélé une forte concentration de migrants dans les métiers où il y a

des difficultés de recrutement des nationaux. Il s'agit notamment des métiers de la transformation du poisson, du BTP, des métiers de niveau technique, des métiers de l'hôtellerie-restauration et de services aux particuliers (domestiques, mécaniciens, coiffeurs, tailleurs, cordonniers, menuisiers, tapissiers, assistants maternels, etc.).

1.2 Contexte économique

Croissance économique et secteurs porteurs

Après plusieurs années de forte croissance, portée par les activités minières et le secteur de la pêche, la Mauritanie a enregistré une baisse de la croissance en 2015, due principalement à la crise économique mondiale qui a entraîné une baisse de la demande extérieure. Depuis 2017, le pays a enregistré une hausse de la croissance économique qui est passée de 3% à 3.6% en 2018. Cette hausse tient essentiellement aux réformes structurelles engagées et à la bonne tenue de certains sous-secteurs, notamment les télécommunications, le transport, l'électricité, l'agriculture irriguée et les activités manufacturières. À l'inverse, le secteur extractif continue de freiner la croissance en raison de la baisse des cours du minerai de fer.

Un autre fait marquant de la situation économique en Mauritanie est la prédominance du secteur tertiaire qui représente environ 38% du PIB. En deuxième place vient le secteur agricole, dont le poids est estimé à environ 28% du PIB, suivi du secteur secondaire avec une contribution de 25%. Les perspectives économiques à moyen terme restent favorables. Celles de la Banque mondiale tablent sur une croissance moyenne de 6.2 % sur la période 2019-2021. À la clé, la poursuite de l'expansion du secteur primaire, la hausse de la production minière et le renforcement du secteur des services grâce notamment à la mise en œuvre des réformes structurelles.

Du côté de la demande, les dépenses se sont accrues en moyenne de 1.52 par habitant entre 2008 et 2014, et ont continué de progresser, contribuant ainsi à la croissance économique du pays et à la réduction de la pauvreté, qui est passée de 44.5% à 33% au courant cette période. La dépense publique a également alimenté la croissance. Elle se situe autour de 28%, dont le tiers est consacré aux investissements. Pourtant, au regard des termes d'échange défavorables et des problèmes de production persistants dans les industries extractives, le pays est contraint de faire preuve d'une certaine rigueur budgétaire, effort qui a porté ses fruits au vu de l'excédent budgétaire de 1.5% enregistré en 2018, contre un déficit de 0.2% du PIB en 2017.

Situation du marché de l'emploi

En dépit des efforts consentis durant les dernières années, le système d'information sur le marché du travail en Mauritanie n'est toujours pas suffisamment intégré pour apporter une vision globale de l'activité et de l'emploi, qui prendrait en compte toutes les sources d'information disponibles. Certes, le Conseil national de la statistique joue un rôle central en veillant au respect de la déontologie et à la qualité des enquêtes, garantissant ainsi un minimum de cohérence d'ensemble. Mais compte tenu de la diversité des organismes producteurs d'informations statistiques, la situation d'ensemble se caractérise par une prédominance de données peu homogènes, qu'il est difficile d'exploiter dans leur totalité.

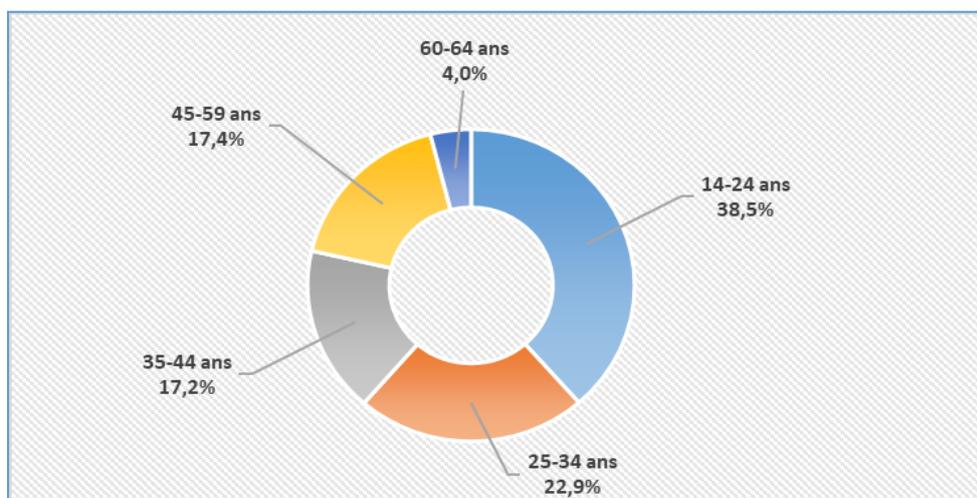
En effet, outre l'Enquête permanente sur les conditions de vie (EPCV) qui fournit des données statistiques sur l'emploi, plusieurs opérations de collecte de données sur l'emploi ont été menées au cours des dernières années, mais les résultats restent limités et n'ont pas permis de répondre aux besoins croissants en données sur les différents aspects du marché du travail en Mauritanie. Face à cette situation, le gouvernement a lancé, en 2017, une enquête nationale portant sur l'emploi et le secteur informel, afin de produire des données statistiques pertinentes et fiables sur l'emploi, les besoins en formation, les caractéristiques des emplois, la qualification, le sexe et la répartition sociale des activités ainsi que les caractéristiques des unités de production informelle.

Les résultats de cette enquête périodique vont permettre de documenter et d'accompagner la mise en œuvre des politiques, programmes et projets de développement du pays, notamment la nouvelle Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée (SCAPP) sur la période 2016-2030 qui accorde une place stratégique à la problématique de l'emploi en vue d'atteindre les objectifs de développement durable (ODD).

Population en âge de travailler

Selon les résultats de l'Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel en Mauritanie (ENE-SI 2017), la population en âge de travailler (14-64 ans) est estimée à 2,004,242 personnes, soit 52.7% de la population globale du pays. Cette population est caractérisée par une forte proportion de jeunes et de femmes. En effet, plus de 61.4% sont âgés de moins de 35 ans (61.5% chez les femmes et 61.2% chez les hommes) et plus de la moitié de cette population (57.5%) sont des femmes.

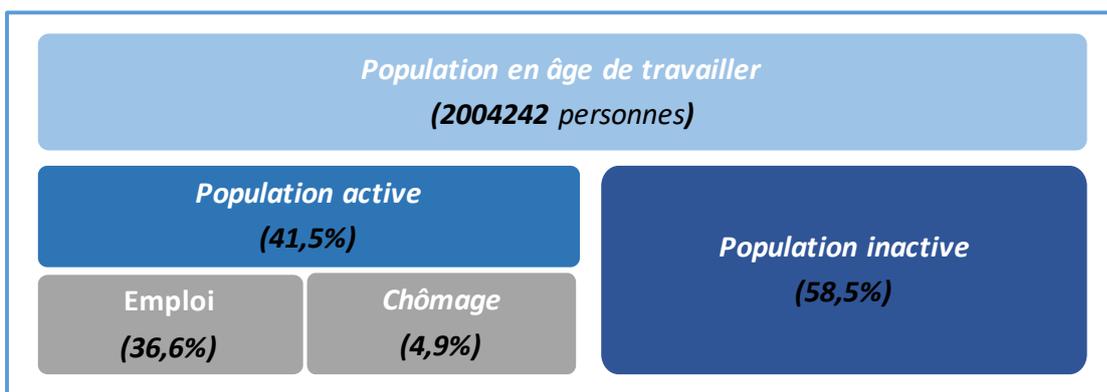
Figure 9: Structure de la population en âge de travailler selon les groupes d'âge



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données de l'ENE-SI 2017.

Par rapport au type d'activité, la population en âge de travailler se compose de deux sous-populations à savoir, la population active (emploi et chômage) et la population inactive. Ces deux sous-populations représentent respectivement 41.5% et 58.5% de la population en âge de travailler.

Figure 10: Population en âge de travailler selon le type d'activité



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données de l'ENE-SI 2017.

Niveau et caractéristiques de l'offre de travail

L'analyse des résultats de l'enquête nationale de l'emploi et du secteur informel montre que l'offre de travail (population active) représente environ 41.5% de la population en âge de travailler. Elle se démarque par une forte proportion de jeunes et d'hommes. En effet, plus de la moitié (58.1%) de

cette population sont des hommes et plus des deux tiers (71.0%) ont un âge variant entre 14 et 44 ans. Cette catégorie d'âge représente respectivement 70% et 73.0% de la main-d'œuvre masculine et féminine.

L'analyse du taux de participation de la main-d'œuvre révèle une faible participation des jeunes et des femmes à l'activité économique. En effet, le taux de participation des femmes se situe à 28.2% au niveau national en 2017, soit près de la moitié de celui des hommes (59.6%). Ce faible niveau de participation des femmes à l'activité économique constitue un lourd handicap pour l'instauration de l'égalité des femmes devant l'emploi.

Concernant le lieu de résidence, on observe que la participation de la main d'œuvre reste dominée par les hommes au niveau de toutes les wilayas du pays, avec des taux de participation variant entre 49.6% et 78.9%. Quant aux femmes, le taux de participation le plus élevé a été enregistré dans les wilayas de Hodh El Gharbi (33.6%), suivies de Nouakchott (33.5%), Tagant (30.4%) et Brakna (30.2%). Pour les autres wilayas, les taux de participation des femmes varient entre 18.1% et 29.5% selon cette même source d'information.

Sur le plan qualitatif, malgré l'amélioration enregistrée durant la dernière décennie, le niveau de qualification de l'offre de travail, eu égard au niveau de formation reçue, reste globalement faible du fait que près de la moitié des personnes actives (49%) n'ont suivi aucune formation (51% chez les femmes et 48% chez les hommes), 50.2% ont un niveau d'enseignement général et seulement 0.8% ont suivi une formation technique ou professionnelle.

Tableau 3 : Structure de l'offre de travail selon le niveau de formation et le sexe, en 2017 (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Sans niveau	18.4	26.3	21.5
Coranique	25.6	23.7	24.9
Mahadra	3.8	0.9	2.7
Enseignement général	51.2	48.7	50.2
Technique et professionnel	1.0	0.5	0.8
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel (ENE-SI 2017).

Niveau et caractéristiques de l'emploi

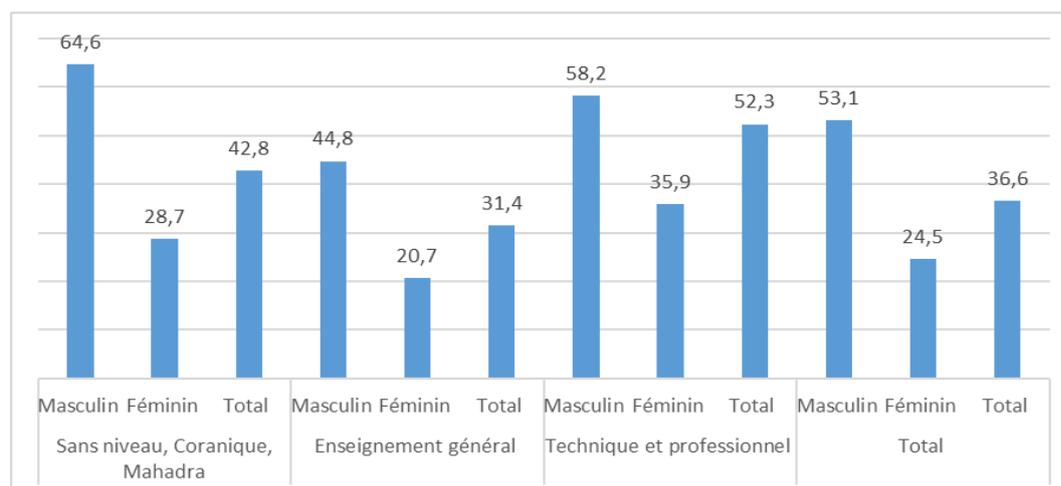
Selon l'Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel, le volume d'emploi s'est établi à 734 000 personnes (14-64 ans) en 2017, dont 38.5% sont des femmes et 63.3% sont âgés entre 25 et 49 ans. Ce volume d'emploi correspond à un taux d'emploi de 36.6%, ce qui révèle que près des deux tiers de la population en âge de travailler ne participent pas directement à l'activité économique du pays. En termes d'évolution, ce taux a enregistré une légère baisse par rapport à celui estimé en 2012, à partir des données l'ENRE-SI, où la population occupée représentait 39% de la population en âge de travailler.

L'analyse de la contribution à l'activité économique en fonction du sexe montre que le taux d'occupation des hommes est deux fois plus élevé que celui des femmes, atteignant respectivement 53.1% et 24.5% en 2017. Quant à l'âge, les personnes occupant un emploi sont majoritairement âgées entre 25 et 49, elles représentent 63.3% des personnes en âge de travailler. En revanche, la part des jeunes âgés de moins de 25 ans qui occupent un emploi s'élève à seulement 15.6%.

A l'instar de l'offre de travail, la population occupant un emploi reste caractérisée par un faible niveau d'instruction, 23.3% étant dépourvue de formation et près de 26.3% ayant suivi uniquement l'enseignement coranique. En outre, la moitié de la population occupant un emploi a fréquenté

l'enseignement moderne général, technique ou professionnel, dont 6% seulement ont atteint un niveau d'études supérieures et 0.7% seulement ont suivi une formation technique ou professionnelle. Ces chiffres se retrouvent dans l'analyse du taux d'emploi selon le niveau d'instruction. En effet, le taux d'emploi atteint son maximum chez les actifs ayant une formation technique ou professionnelle (52.3%), alors qu'il est de 31.4% pour les individus ayant suivi l'enseignement général. Par ailleurs, quelle que soit la formation, le pourcentage de femmes occupées est deux fois plus faible que celui des hommes.

Figure 11: Taux d'emploi selon le niveau de formation suivie et le sexe (en %)

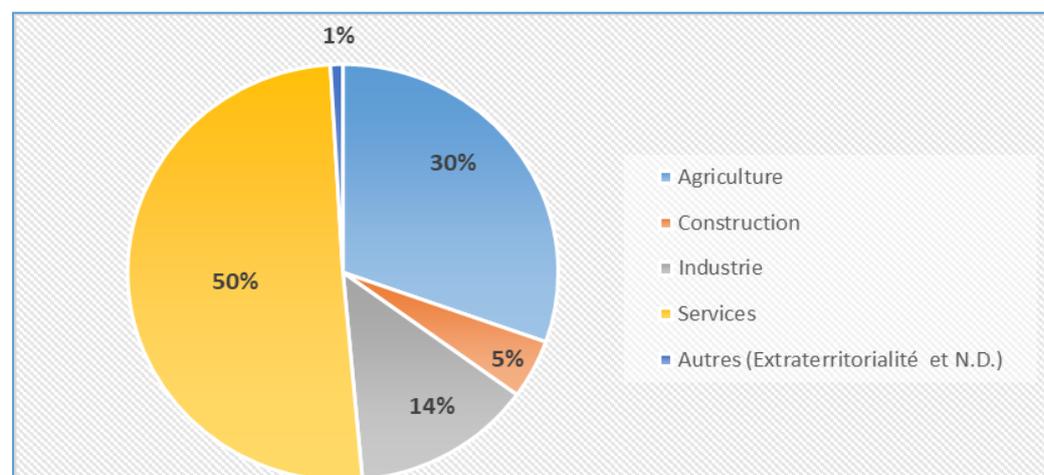


Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données de l'ENE-SI 2017.

En termes de qualité d'emploi, les emplois précaires (occasionnels, temporaires ou saisonniers) représentent 20.1% de la population active occupée. Cette proportion est relativement élevée dans les zones rurales, atteignant 33.7% contre 13.2% dans les zones urbaines.

Sur le plan sectoriel, le secteur des services reste le principal pourvoyeur d'emplois en Mauritanie. Il concentre la moitié du volume d'emploi en 2017, suivi du secteur de l'agriculture (y compris l'élevage, la foresterie et la pêche) avec 30%, le secteur de l'industrie (14%). Quant au secteur de la construction, il se positionne au dernier rang avec seulement 5% du total des emplois au cours de cette période de référence.

Figure 12: Répartition de l'emploi selon les secteurs d'activité



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données de l'ENE-SI 2017.

Par ailleurs, l'économie mauritanienne est dominée par des activités informelles. En effet, le secteur informel reste le principal pourvoyeur d'emplois en Mauritanie. Il occupe plus de 56% de la population

occupant un emploi, dont près de 37% relèvent du secteur informel non agricole. Quant aux branches d'activité prédominantes au niveau du secteur informel (hors agriculture), le commerce se positionne au premier rang avec plus d'un tiers (37.7%) des actifs occupés du secteur informel, suivi par les services (28.2%) et l'industrie manufacturière (20.9%).

Les emplois qualifiés d'emplois informels³ sont généralement peu rémunérés et précaires. Selon les résultats de l'enquête de l'ENE-SI de 2017, le taux d'emploi informel⁴ s'est établi à 91.1% dans le secteur privé non agricole, enregistrant ainsi une baisse d'environ cinq points de pourcentage par rapport aux taux enregistrés en 2012. Selon l'analyse par sexe, le taux d'emploi informel est légèrement plus élevé chez les hommes, atteignant 91.3% contre 90.5% chez les femmes.

Niveau et caractéristiques du chômage

Selon l'Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel, la population au chômage est estimée à 98,400 personnes en 2017, dont 44% sont des femmes et 73.2% résident en milieu urbain. Ce volume de chômage correspond à un taux de chômage de 11.8% contre un taux estimé à 10.1% en 2012 dans le cadre de l'ENRE-SI, et un taux estimé à 12.8% en 2014 dans le cadre de l'enquête sur les conditions de vie des ménages.

Selon l'analyse par sexe, le chômage touche plus les femmes que les hommes, avec des taux respectifs de 13.3% et de 10.9%, ce qui témoigne d'une quasi-stagnation chez les femmes et d'une augmentation de 2.3 points de pourcentage chez les hommes, par rapport aux taux enregistrés en 2012.

A l'instar des pays africains, le chômage touche davantage les jeunes, plus d'un jeune de moins de 25 ans sur cinq étant au chômage. En effet, le taux de chômage est de 24.1% chez les jeunes âgés de 20 à 24 ans en 2017, soit une augmentation de plus de 6 points de pourcentage par rapport à 2012.

Tableau 4 : Evolution du taux de chômage entre 2012 et 2017 (en %)

	2012	2017	Variation (en points de pourcentage)
Taux de chômage des femmes	13.0	13.3	+0.3
Taux de chômage des hommes	8.6	10.9	+2.3
Taux de chômage des jeunes (20-24 ans)	18.0	24.1	+6.1
Taux de chômage urbain	16.6	14.9	-1.7
Taux de chômage rural	4.4	7.6	+3.2
Taux de chômage national	10.1	11.8	+1.7

Source : ENE-SI, 2017 / ENRE-SI, 2012.

Par ailleurs, le chômage demeure un phénomène urbain, avec un taux de 14.9% en 2017 contre seulement 7.6% en milieu rural. En termes d'évolution, on observe une baisse du taux de chômage urbain de 1.7 point de pourcentage entre 2012 et 2017, contre une hausse de 3.2 points dans les zones rurales (de 4.4% en 2012 à 7.6% en 2017). Sachant que les travaux de l'agriculture, principale activité en milieu rural, s'effectuent généralement entre juillet et décembre, la hausse du taux de chômage des ruraux peut s'expliquer par le fait que les deux enquêtes ont été réalisées durant des périodes différentes. L'ENRE-SI a été conduite entre août et décembre 2012 et l'ENESI entre décembre 2016 et mars 2017.

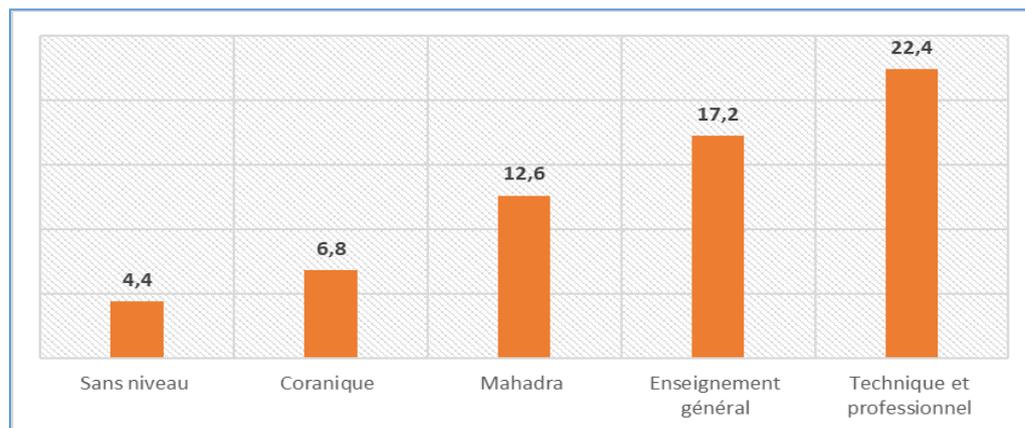
³ L'emploi informel fait référence aux emplois non agricoles, non déclarés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Sont aussi considérés également comme informels, les emplois exercés dans des entreprises formelles mais qui ne sont pas déclarés auprès de la CNSS ou ne bénéficient pas de conditions de travail réglementaires (congés payés, contrat écrit).

⁴ Le taux d'emploi informel est défini comme le pourcentage des emplois informels non agricoles (agro-pastoraux) par rapport à la population totale occupée.

Inadéquation entre l'offre de travailleurs formés et la demande du marché du travail

Il ressort des différentes enquêtes et études sur l'emploi en Mauritanie, que le taux de chômage s'accroît avec le niveau d'éducation particulièrement en milieu urbain. Ce constat révèle la profonde inadéquation des formations avec les besoins en emplois et en compétences.

Figure 13: Taux de chômage selon le niveau de formation reçue (en %)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données de l'ENE-SI 2017.

Par ailleurs, l'inadéquation de la formation aux besoins du marché du travail constitue un obstacle de taille en matière d'insertion et de transition des jeunes vers la vie active. Cette inadéquation vient en partie des systèmes éducatifs et de la formation technique et professionnelle. En effet, la plupart des études révèlent que le système éducatif est à l'origine du décalage entre les qualifications sanctionnées par le diplôme et les qualifications nécessaires à l'exercice d'un emploi.

En guise de conclusion, si le niveau global du chômage est estimé à 11,8% en 2017 selon l'Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel (ENE-SI), il reste relativement élevé chez les jeunes, les femmes et dans les zones urbaines. Il s'accroît avec le niveau d'éducation, particulièrement en milieu urbain, ce qui traduit la profonde inadéquation entre les formations et les besoins en emplois et en compétences et en emplois qui reposent principalement sur des emplois peu ou pas qualifiés.

Le secteur informel est largement prédominant en matière de création d'emplois. Il concentre à lui seul plus de 91% des emplois du secteur privé non agricole. Cette situation du marché du travail à laquelle s'ajoute l'absence d'un système d'information intégré sur le marché du travail constitue un défi majeur que devra relever le gouvernement afin d'orienter, de mettre en œuvre et d'évaluer les programmes et politiques nationales en matière de promotion de l'emploi.

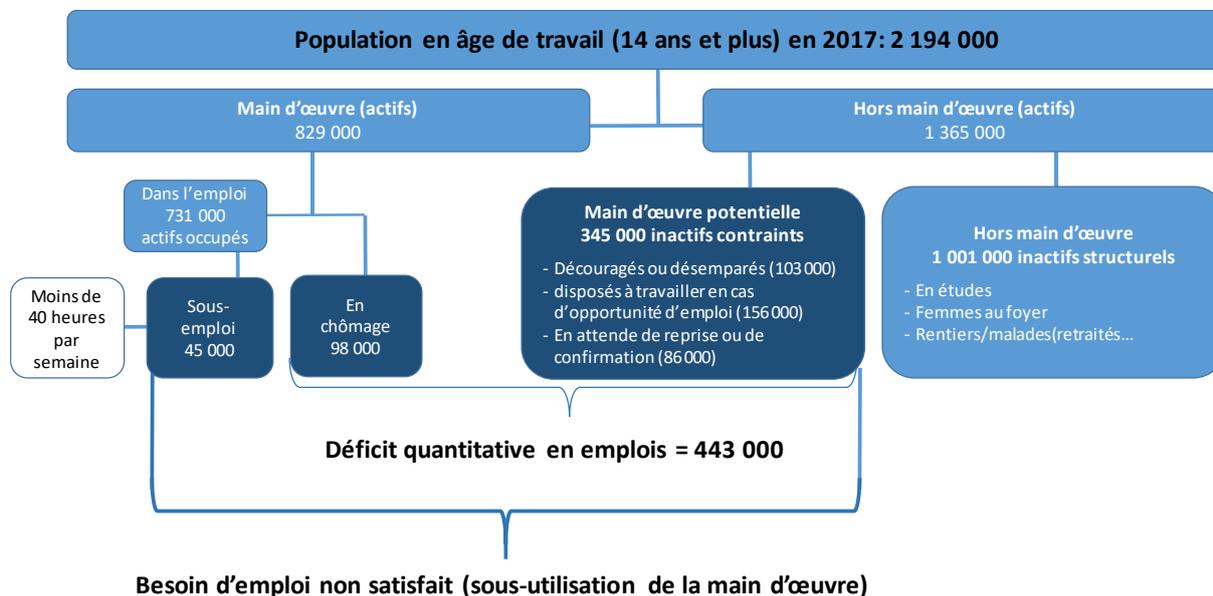
Demande et offre de compétences

De manière générale, le secteur privé reste le principal pourvoyeur d'emplois en Mauritanie. Il concentre environ 90% du total des actifs occupés, contre seulement 10% pour le secteur public (73,527 emplois). Le travail en Mauritanie s'exerce principalement dans des unités de petite taille (ménages, établissements employant moins de cinq personnes) qui comptabilisent environ 80% de l'emploi. Cette proportion est encore plus élevée dans le secteur des pêches (77%) et de l'industrie manufacturière (83%). Dans le BTP, les services et l'agriculture, cette proportion est supérieure à 7 emplois sur 10. Ces unités ont tendance à appartenir aux circuits informels (entreprises sans statut juridique).

L'évaluation des effectifs en recherche ou en attente d'emploi a permis d'estimer le déficit quantitatif de l'emploi à environ 443,000 en 2017, dont près de 60% du déficit est constaté chez des femmes, et plus d'un tiers (35,4%) chez les jeunes de 15 à 24 ans. Les personnes ayant le niveau d'instruction primaire présentent un taux de déficit d'emploi de 40%, contre 42% pour celles ayant le niveau secondaire et 27% pour celles ayant le niveau supérieur.

Le schéma ci-après présente la mesure du déficit quantitatif de l'emploi en 2017. Il est basé sur les données de l'Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel réalisée de 2017, ainsi que la méthodologie adoptée par le BIT lors de la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, qui s'est tenue à Genève en 2013.

Figure 14: Mesure du déficit quantitatif de l'emploi en 2017



Source : Selon notre traitement des données brutes de l'ENE-SI 2017 de l'ONS, en application de la méthodologie du « Rapport II, Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre », 19e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 2-11 octobre 2013), BIT.

Pour ce qui est de la demande, et en l'absence d'un système d'information et de données fiables, il est difficile de faire des estimations.

Situation et secteurs d'activités des migrants

Historiquement, les flux migratoires vers la Mauritanie ont permis de combler un déficit de main-d'œuvre dans des secteurs comme la pêche, la construction et les services, mais également l'enseignement privé. Les entretiens conduits lors de la mission de l'expert international ont permis également de constater que dans le domaine de la pêche, beaucoup de Sénégalais migrants viennent combler un déficit de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'essor des investissements directs étrangers (IDE) dans les industries extractives a récemment constitué un facteur d'attraction pour la force de travail étrangère, souvent qualifiée (enquête EMT, 2008).

Le rapport sur les populations étrangères, basé sur le RGPH de 2013, montre que les traits historiques sont toujours présents. Il indique que « les vagues successives des immigrants ont permis de compenser un déficit avéré de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les secteurs de la pêche, de la construction, des services et, récemment, dans le secteur de l'enseignement privé. De plus, l'intensification récente des flux d'investissement direct étranger, en particulier dans les industries extractives, la présence de compétences drainées par les entreprises opérant dans ces domaines a certainement permis à l'économie mauritanienne de se doter d'une nouvelle force de travail qualifiée dans des secteurs prometteurs ».

En ce qui concerne l'intégration et la protection des travailleurs migrants sur le marché du travail, la Mauritanie dispose d'un arsenal juridique qui a été révisé au cours des dernières années en vue de sa mise en conformité avec les conventions internationales, pactes, traités ou accords bilatéraux auxquels la Mauritanie a adhéré. Cet arsenal est constitué principalement du code du travail, de la loi sur la sécurité sociale, de la loi sur la répression de la traite des êtres humains, de la loi incriminant

l'esclavage et les pratiques similaires, du décret prévoyant le permis du travail et celui relatif à la migration ainsi que du décret n° 64-169 du 15 décembre 1964 fixant le régime de la migration en Mauritanie.

Les rapports officiels, dont celui sur les populations étrangères, indiquent que les dispositions du code du travail, y compris la loi n° 2004-017 sur la protection des migrants, s'appliquent, sans discrimination, à tous les travailleurs exerçant leur activité professionnelle sur le territoire national sans distinction de race, religion ou origine ou de secteurs d'activités. Le décret n° 74.092 du 19 avril 1974 fixant les conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère et instituant le permis de travail confère les mêmes droits aux travailleurs étrangers dans le respect des accords bilatéraux et des liens sociaux pouvant s'établir entre les pays d'origine de ces migrants et la Mauritanie. Le décret n° 64-169 garantit aux travailleurs immigrés leurs droits économiques et politiques et tient compte des accords bilatéraux, sous-régionaux et des pactes internationaux et ne comporte aucune disposition d'ordre discriminatoire. De même, la loi n° 67.039 du 23 février 1967, instituant le régime de la sécurité sociale en Mauritanie, assure une égalité de traitement pour les travailleurs nationaux et étrangers affiliés à son régime.

En dépit de l'existence de ces lois et décrets, il faut se rappeler que l'essentiel du travail en Mauritanie se fait dans le secteur informel (63% de la population qui occupe un emploi et 91.1% des actifs occupés dans le secteur privé non agricole). Aussi, il n'est pas aisé de définir la frontière entre la migration de travail légale et la migration irrégulière, car la réglementation n'est pas systématiquement appliquée, notamment en matière de délivrance d'autorisations de séjour et de travail. De même, les cas de dépassement de la durée de séjour autorisée sont fréquents. Finalement, la majorité de travailleurs irréguliers ne sont pas, dans la plupart des cas, considérés comme étant dans une situation illégale, du fait que la réglementation du travail étranger est peu voire pas du tout appliquée (document de stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration, 2010).

Dans ce contexte, on ne peut que s'attendre à une application limitée des dispositifs réglementaires et des mesures d'accompagnement officielles des migrants dans leur recherche d'emploi. Par ailleurs, dans le secteur formel, l'intégration des migrants est le fait de l'employeur qui est assujéti à un certain nombre de conditions imposées par la législation. En effet, les migrants doivent satisfaire certaines obligations afin de pouvoir exercer en Mauritanie (carte de résident, autorisation de travail délivrée par l'inspection du travail...).

Les migrants sont également exposés à des sources potentielles de vulnérabilité. La loi de « maritimisation » au niveau du secteur de la pêche en est un exemple. En ce qui concerne les femmes, celles-ci exercent souvent un travail domestique et peuvent être victimes d'abus et de violences.

Besoin de reconnaissance des compétences

La structure actuelle de l'économie largement dominée par le secteur informel ne fait pas fortement ressentir le besoin de reconnaissance des compétences au sein de la majorité des entreprises. La logique de « rentabilité » et la priorisation des gains privilégie le recours à une main-d'œuvre peu qualifiée donc moins chère qui est ensuite formée « sur le tas ». Le recours à la main-d'œuvre familiale qui est monnaie courante dans les petites entreprises informelles en constitue un exemple éloquent.

Les organisations patronales, tout comme les annonces de postes vacants, font plutôt état d'un réel besoin de reconnaissance des compétences dans les domaines les plus pointus nécessitant une expérience avérée. Il s'agit premièrement d'emplois de techniciens ou de superviseurs dans les domaines du BTP. Ensuite, les organisations humanitaires et ONG expriment également des besoins de compétences confirmées dans les postes à responsabilité qu'elles offrent (chefs de programme, logisticiens...). On observe qu'il n'y a pas de main-d'œuvre locale disposant de compétences reconnues au sein des multinationales présentes en Mauritanie. Ces dernières n'hésitent donc pas à déplacer des contingents de techniciens et ouvriers de leur pays d'origine en fonction des besoins de compétences.

1.3 Contexte institutionnel

En 2009, par décret n° 114-2009, l'emploi et la formation professionnelle furent regroupés sous la tutelle d'un même ministre. Ce décret fut modifié en mai 2010. Actuellement, le cadre institutionnel pour les questions de l'emploi est régi par le décret n° 154-2013 du 29 octobre 2013 fixant les attributions du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication, et l'organisation de l'administration centrale de son département (MEFPTIC).⁵

A ce titre, le METFPTIC est chargé :

- D'élaborer et appliquer la politique nationale en matière d'emploi, d'insertion et de formation technique et professionnelle.
- De concevoir et harmoniser la réglementation générale dans les domaines de l'emploi et de la formation technique et professionnelle.
- De concevoir et mettre en œuvre une stratégie nationale visant à satisfaire les besoins en compétences des entreprises afin d'améliorer leurs performances et leur compétitivité.
- De développer une offre de formation professionnelle répondant aux besoins des populations pour favoriser leur insertion dans la vie active et améliorer l'employabilité des travailleurs.
- De veiller à ce que le cadre législatif et réglementaire régissant la formation professionnelle dans les secteurs public et privé, soit adapté aux mutations économiques, sociales et culturelles.

Pour ce faire, il dispose de quatre directions centrales opérationnelles, à savoir :

- La Direction de l'emploi (DE).
- La Direction de la promotion de la microfinance et de l'insertion professionnelle (DPMIP).
- La Direction de la formation technique et professionnelle (DFTP).
- La Direction des études de la programmation et de la coopération (DEPC).

Cadre juridique, politiques et programmes

La législation du travail et de l'emploi est le cadre juridique régissant le marché du travail en Mauritanie. Elle indique la liberté d'accès à l'emploi et prohibe tout monopole d'embauche. Le code du travail est complété par d'autres dispositifs organisant les relations sociales. Il s'agit notamment de la loi sur la sécurité sociale, la loi sur la répression de la traite des êtres humains, la loi incriminant l'esclavage et les pratiques similaires, le décret prévoyant le permis du travail et celui relatif à la migration ainsi que le décret n° 64-169 du 15 décembre 1964 fixant le régime de la migration en Mauritanie. Ces différents textes juridiques qui encadrent la question de l'emploi et de la migration sont décrits ci-après :

- **La loi sur la sécurité sociale (loi n° 67-039 du 27 mars 1967) instituant un régime de sécurité sociale en Mauritanie.** Cette loi assure l'égalité de traitement pour les travailleurs nationaux et étrangers affiliés à son régime. Les droits acquis par les travailleurs étrangers au cours de leur séjour en Mauritanie sont garantis et protégés par la loi.
- **La loi n° 025/2003 portant répression de la traite des personnes,** adoptée en 2003, lutte contre toute forme de maltraitance, exploitation ou traitement cruel et/ou inhumain à l'égard de tout être humain qu'il soit résidant ou en transit sur le territoire national.

⁵ Le MEFPTIC a pour mission générale de concevoir, mettre en œuvre, coordonner, suivre et évaluer la politique nationale en matière d'emploi, d'insertion, de formation technique et professionnelle, des technologies de l'information et de la communication et de la poste.

- **La loi n° 052/15 du 12 août 2015 abrogeant et remplaçant la loi n° 2007-048 du 3 septembre 2007 portant incrimination de l'esclavage et des pratiques esclavagistes**, visant à lutter contre le travail forcé ou toute autre pratique assimilable.
- **Le décret prévoyant le permis du travail et celui relatif à la migration** (décret n° 74.92 du 19 avril 1974) fixe les conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère et instituant le permis de travail. Il confère les mêmes droits aux travailleurs étrangers comparativement aux Mauritaniens tout en tenant compte des accords bilatéraux et des liens sociaux pouvant s'établir entre les pays d'origine de ces migrants et la Mauritanie.
- **Le décret n° 64-169 du 15 décembre 1964** fixant le régime de la migration en Mauritanie garantit aux travailleurs immigrés leurs droits économiques et politiques et tient compte des accords bilatéraux, sous-régionaux et des pactes internationaux et ne comporte aucune disposition d'ordre discriminatoire.

Quant au dispositif législatif de la question de la migration, il se compose, en outre, des textes suivants :

- Loi n° 2001/052 du 19/07/01 portant Code du Statut Personnel
- Loi n° 95/009 du 31/01/95 portant Code de la marine marchande
- Ordonnance n° 91.022 du 20/07/91 portant Constitution de la République islamique de Mauritanie
- Décret n° 65.110 de la 08/07/65 portant modification du décret 64.169 portant régime de l'immigration
- Loi n° 65.053 du 26/02/65 relative aux tarifs de la taxe de délivrance des cartes de résident et des visas d'entrée et de séjour
- Loi n° 65.046 du 23/02/65 portant dispositions pénales au régime de l'immigration
- Décret n° 64.169 du 15/12/64 portant régime de l'immigration
- Décret n° 62.169 du 26/07/62 portant réglementation du visa et des titres de voyage
- Décret n° 62.160 du 12/07/62 portant réglementation des titres de voyage
- Convention d'établissement et de circulation de personnes entre le Mali et la Mauritanie du 25/07/63
- Accord consulaire entre la Mauritanie et la Tunisie du 25/09/64
- Notes verbales n° 1057/MAE/DN/SP du 09/09/65 et n° 1859 du cabinet du Premier Ministre de Gambie du 11/10/65 facilitant la circulation des personnes entre la Mauritanie et la Gambie
- Accord du 22/04/92 entre le Sénégal et la Mauritanie sur la circulation des personnes et des biens
- Accord du 08/10/72 entre le Sénégal et la Mauritanie relatif à l'emploi et au séjour au Sénégal des travailleurs mauritaniens et des travailleurs sénégalais en Mauritanie
- Convention du 10/03/76 relative au tracé de la frontière d'Etat établie entre le Royaume du Maroc et la République islamique de Mauritanie
- Convention du 06/07/96 entre le gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire et le gouvernement de la République islamique de Mauritanie relative au séjour et la circulation des personnes

Par ailleurs, la Mauritanie a ratifié en 2003 la Convention des Nations Unies sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille. La Mauritanie est engagée aussi dans des accords multilatéraux comme le traité instituant l'Union du Maghreb arabe (1989) qui établit la libre circulation des personnes, des services, des marchandises et des capitaux. Elle était membre de la

Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) jusqu' en 1989, et avait donc ratifié le Traité de la CEDEAO portant notamment sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement.

Politiques et programmes nationaux concernant l'accès au marché du travail

En Mauritanie, force est de constater que des efforts importants ont été consentis ces dernières années pour promouvoir l'emploi et l'insertion des jeunes sur la vie active. Conjugués à une croissance économique soutenue, ces efforts, axés sur l'élaboration de stratégies, la mise en place de structures, le développement d'outils et d'approches et la mise en œuvre des programmes de promotion de l'emploi, ont porté leurs fruits.

En effet, le ministère en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle joue un rôle central dans la conception et la mise en œuvre des politiques et programmes visant à promouvoir l'emploi ainsi que la production de données statistiques sur l'emploi. De fait, l'une des principales missions de ce ministère consiste à améliorer la coordination de l'action du gouvernement dans ce domaine pour faire face aux différentes difficultés et contraintes qui se posent dans le secteur de l'emploi.

A l'instar de plusieurs pays africains, la Mauritanie a, depuis plusieurs années, placé la question de l'emploi au cœur des réformes et des stratégies de développement économique et social. L'emploi est considéré comme un levier de réduction de la pauvreté et il s'inscrit comme objectif stratégique dans tous les programmes structurants mis en œuvre par l'Etat. Ainsi, plusieurs projets et programmes ont été mis en place dans le but de renforcer les compétences professionnelles des principaux acteurs économiques et de générer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité. Il s'agit notamment du Programme national d'insertion et d'appui à la micro et petite entreprise qui relève de la Direction de la promotion de la micro finance et de l'insertion professionnelle, du Programme de promotion de la PME qui relève de la chambre de commerce, de la création de l'Agence nationale de promotion de l'emploi des jeunes (ANAPEJ), des centres d'appui à l'insertion socio-professionnelle des jeunes, etc.

Au niveau stratégique, les politiques de développement économique et social mises en œuvre, ou envisagées, visent à mettre l'emploi au centre de l'action publique et adoptent généralement une approche globale qui intègre notamment les dimensions économiques, financières, budgétaires et institutionnelles et prend en compte les déficits de création d'emplois décents. Il s'agit principalement des stratégies et programmes suivants :

- Les programmes actifs de l'emploi portés par l'ANAPEJ.
- Les programmes gérés par l'INAP-FTP pour le développement de la formation professionnelle et l'insertion des jeunes.
- Le Programme « Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes ».
- Le Programme national intégré des micro entreprises (PNIME).
- Le Programme pays de promotion du travail décent (PPTD).
- Le projet PECOBAT.
- Le projet EMELI.
- Le Fonds de soutien à l'emploi.
- La Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée (SCAPP 2016-2030).
- La Stratégie nationale sur l'emploi.
- La Stratégie de lutte contre la pauvreté.
- La Stratégie nationale de promotion de la micro et petite entreprise.

1.3.1 Les programmes actifs de l'emploi portés par l'ANAPEJ

La politique nationale de l'emploi met notamment en œuvre des programmes visant à faciliter l'accès à l'emploi, à promouvoir l'esprit d'initiative entrepreneuriale, à développer les compétences pour l'accès à l'emploi, à améliorer le dispositif d'observation du marché de l'emploi. Ces programmes, dont la mise en œuvre est assurée par l'ANAPEJ, sont les suivants : le Programme « auto-emploi », le Programme de placement, le Programme de développement des compétences, et l'Observation du marché du travail. Le tableau ci-après fournit les objectifs, leur teneur et la population cible.

Tableau 5 : Programmes de l'emploi

Programmes	Objectifs	Teneur	Population cible
Programme « auto-emploi »	Promouvoir l'esprit d'initiative	Ce programme vise à promouvoir l'emploi indépendant chez les jeunes demandeurs d'emploi, en leur offrant des opportunités et en les orientant vers la création de petits et microprojets générateurs de revenus et créateurs d'emplois.	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes sans emploi inscrits à l'ANAPEJ • Groupes spécifiques (handicapés, femmes, retraités actifs)
Programme de placement	Faciliter l'accès à l'emploi	Ce programme tend à optimiser la prospection du marché de l'emploi pour en connaître les besoins et les potentialités et ce, afin de favoriser l'émergence et la multiplication des opportunités d'emplois salariés pour les jeunes demandeurs d'emploi. Cette prospection doit conduire à la création de partenariats multiples entre l'Agence et les administrations, les partenaires en charge du développement, les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, les collectivités locales, la société civile, les hommes d'affaires etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes sans emploi inscrites à l'Agence et ayant demandé un emploi salarié ou un stage • Groupes spécifiques (handicapés, femmes, retraités actifs)
Programme de développement des Compétences	Développer les compétences pour l'accès à l'emploi	Ce programme a pour objectif d'améliorer l'adéquation entre les qualifications disponibles et les besoins du marché du travail. Ce programme permet à l'ANAPEJ de miser sur la formation, la reconversion et l'adaptation professionnelles, en tant qu'axes stratégiques, pour augmenter les chances d'employabilité de son public cible.	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes diplômés sans emploi • Jeunes déscolarisés • Jeunes non scolarisés et sans qualification • Groupes spécifiques (handicapés, femmes, retraités actifs)
Observation du marché du travail	Améliorer le dispositif d'observation du marché de l'emploi	Afin de mieux cibler ses actions et affiner ses stratégies, l'Agence doit partir d'une connaissance exacte de la situation du chômage dans le pays. Dans ce sens, l'Agence a mis en place un Département de l'observatoire de l'emploi chargé de collecter, de traiter et de diffuser les données sur la situation du chômage dans sa globalité et plus spécifiquement celui des jeunes. Le département s'emploie à mettre à la disposition des autres départements, des décideurs et des chercheurs, les données actuelles nécessaires à la prise de décision et à la planification des actions.	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes sans emploi

Source: l'auteur

1.3.2 Les programmes gérés par l'INAP-FTP pour le développement de la formation professionnelle et l'insertion des jeunes

L'INAP-FTP gère plusieurs programmes pour le développement de la formation technique et professionnelle et l'insertion des jeunes. Ces programmes, dont certains sont achevés, sont les suivants:

- Programme de formation insertion de 4 000 Jeunes (PFI 4 000 jeunes), financé par l'Etat sur le BCI (réalisé).
- Projet d'appui à la formation technique et professionnelle (PAFTP), financé par l'IDA (en cours).
- Programme d'appui au développement de la formation par apprentissage (PAFPA), financé par l'UE (réalisé).
- Projet d'amélioration de l'employabilité des sortants des mahadras (PRESM), financé par les USA (réalisé) ; rojet d'élargissement des opportunités d'éducation et d'emploi pour la jeunesse mauritanienne, financé par l'USAID (en cours).
- Appui à la Formation Technique et Professionnelle C2D III, financé par l'AFD (en cours).

Par ailleurs, l'INAP-FTP gère également le Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle (FAP-FTP) qui est un mécanisme qui contribue au pilotage de la FTP par la demande.

1.3.3 Le Programme « Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes »

Le programme « Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes », financé par l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement (AECID) et mis en œuvre par le BIT, a pour objectif d'améliorer l'efficacité des politiques et des programmes pour l'emploi des jeunes dans quatre pays à savoir : Mauritanie, Maroc, Tunisie et Algérie. L'idée maîtresse de la stratégie adoptée dans le cadre de ce projet repose sur le constat que seules les interventions ou mesures qui s'inscrivent durablement dans le temps peuvent avoir un impact durable sur l'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes.

En Mauritanie, des actions concrètes ont été mises en place dans le cadre de ce programme pour favoriser la création d'emplois décents et productifs pour les jeunes sur la période 2012-2014. Dans ce programme, le BIT et les partenaires concernés ont axé leurs efforts, d'une part, sur le renforcement des capacités des institutions du marché du travail afin de concevoir des politiques et des programmes inclusifs pour la promotion de l'emploi des jeunes, et d'autre part, sur la réalisation d'un ensemble de programmes innovants, en collaboration avec des acteurs publics, des partenaires sociaux, de la société civile et du secteur privé, qui ont été à la base du succès du programme.

1.3.4 Le Programme national intégré des micro entreprises (PNIME)

Le PNIME, qui est mis en œuvre par la Direction de la promotion de la micro finance et de l'insertion professionnelle, vise à promouvoir la micro et petite entreprise afin de lutter contre la pauvreté, résorber le chômage et améliorer les conditions de vie de la population et ce, en renforçant les compétences techniques et managériales des micros et petits entrepreneurs, en améliorant l'accès des MPE à des services financiers, et en assurant la pérennité des MPE par un suivi en amont.

La population cible de ce programme sont les petits entrepreneurs ayant une activité à développer, les promoteurs porteurs d'une idée novatrice à concrétiser, les demandeurs d'emploi candidats à l'auto-emploi et les ONG, les groupements et les associations.

1.3.5 Le Programme pays de promotion du travail décent (PPTD)

Le Programme pays de promotion du travail décent en Mauritanie (PPTD), qui est mis en œuvre par l'OIT et les mandants tripartites en Mauritanie (gouvernement, employeurs et travailleurs), constitue à la fois le guide du gouvernement pour la promotion du travail décent et le principal cadre par lequel

l'OIT fournit son appui à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation, et au renforcement des capacités dans ce domaine. Le PPTD constitue un document de référence pour l'identification et la programmation d'interventions de l'OIT en Mauritanie dans ce domaine. Le PPTD tire ses orientations de l'analyse du contexte socio-économique et de la situation du pays en matière de création d'emplois et de développement des entreprises, de protection sociale, de dialogue social et de tripartisme et de respect des normes internationales du travail.

Dans son premier axe prioritaire « la promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieu urbain et rural », le PPTD vise à renforcer les capacités des migrants et des acteurs nationaux intervenant dans la migration, et à mettre en place des mécanismes et dispositifs de concertation incluant tous les acteurs concernés par la question de la migration. Ceci, dans le but de mieux intégrer la donne migratoire dans les politiques de l'emploi pour en tirer le maximum de profit dans l'optique de la réduction de la pauvreté et de la promotion de l'emploi.

1.3.6 Le Projet EMELI

Le projet « Autonomiser la jeunesse mauritanienne par l'éducation, le leadership et le progrès personnel » (EMELI) lancé en février 2018, est un projet ambitieux et intégré de développement des compétences des jeunes. Il est financé par l'USAID pour une période de trois ans et exécuté par l'Organisation Internationale pour les migrations (OIM).

Les objectifs du projet s'harmonisent avec les grandes lignes de la Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée (SCAPP). Le projet vise à fournir **aux jeunes Mauritaniens vulnérables**, notamment ceux issus des mahadras, des formations visant à renforcer leurs capacités personnelles et professionnelles afin de les aider à s'intégrer avec succès dans la vie active et à assurer leur épanouissement professionnel.

Les formations dispensées dans le cadre de ce projet concernent notamment les métiers de la pêche artisanale avec un stage pratique en entreprise. Il s'agit notamment des métiers suivants : entretien moteurs, transformation de poisson, filet tournant. Les formations ont eu lieu au Centre de qualification et de formation aux métiers de la pêche (CQFMP/Académie navale).

Le Projet PECOBAT

Le projet PECOBAT a pour objectif global de dynamiser le développement économique local dans les zones défavorisées de Mauritanie et ce, à partir de trois piliers : (i) la formation professionnelle et l'intégration sur le marché du travail des jeunes - femmes et hommes - au chômage, notamment ceux ayant peu de qualifications, grâce à la promotion de l'emploi décent dans les zones défavorisées ; (ii) la création d'infrastructures susceptibles d'avoir un impact rapide sur la dynamisation de la région en termes économiques et sociaux ; et (iii) la mise en place d'activités ayant pour objectif de stimuler le développement socio-économique au niveau local grâce à l'appui à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprises, de renforcer les services de proximité aux entreprises et d'améliorer l'accès des jeunes au micro financement.

Le champ d'intervention du projet couvre les wilayas de Brakna (UE), d'Assaba (AFD), du Gorgol et du Guidimakha (AFD, UE).

Le projet vise à associer les secteurs public et privé ainsi que la société civile à la formulation et à la mise en œuvre d'interventions de développement local en les invitant à analyser les nouveaux débouchés économiques à exploiter, à renforcer les entreprises locales et à promouvoir l'entrepreneuriat, entre autres. Le projet vise également à identifier les secteurs d'activité qui ont un fort potentiel de création d'emplois et sont susceptibles de faciliter l'insertion des jeunes peu qualifiés ou déscolarisés sur le marché du travail, en collaboration avec les parties prenantes concernées (autorités publiques, secteur privé, société civile, etc.).

Quant aux objectifs spécifiques, le projet porte en particulier sur : (i) l'amélioration de l'employabilité des jeunes et leur insertion dans différents créneaux d'emploi porteurs, notamment l'écoconstruction

en matériaux locaux, mais aussi dans d'autres métiers au cœur des dynamiques de développement économique local, (ii) la promotion du secteur privé et des activités économiques durables et rentables d'un point de vue économique et social.

En matière d'insertion des jeunes sur le marché du travail, la stratégie adoptée dans le cadre du projet repose sur les structures et programmes similaires déjà existants, qui s'inscrivent dans les projets Pôle Insertion, Chantier école routier et PECOBAT du BIT. Cette stratégie vise à renforcer les capacités et à mieux les adapter aux populations ciblées dans les zones les plus défavorisées, en particulier les jeunes peu qualifiés. Ce projet permet aux bénéficiaires des zones ciblées du projet de s'engager sur le chemin de la réinsertion grâce à un accompagnement individuel.

Par ailleurs, dans le cadre des extensions du PECOBAT et de la modalité Chantier Ecole, des formations sont offertes aux jeunes Mauritaniens, aux réfugiés maliens du camp de M'berra, et aux communautés hôtes dans le but d'améliorer leur employabilité et de faciliter leur accès au marché du travail grâce au développement du secteur de la construction, à la promotion du développement économique local et à la création d'emplois dans le secteur.

En ce qui concerne les mécanismes d'insertion utilisés par le projet, ils sont de natures diverses, à savoir : (i) la formation des jeunes, (ii) la mise en place de mécanismes d'insertion par le biais du renforcement institutionnel et de l'organisation du secteur privé, (iii) l'amélioration de l'employabilité dans le secteur privé, (iv) la mise en place de mécanismes d'insertion par la promotion de l'entrepreneuriat, et (v) le renforcement des capacités des petites et moyennes entreprises du projet.

1.3.7 Le Fonds de soutien à l'emploi

Lancé en 2012, le Fonds de soutien à l'emploi (FSE) est un programme mis en place par l'Etat en réponse au problème de l'emploi en général, et de celui des jeunes en particulier. Il comporte trois composantes : (i) l'appui aux activités génératrices de revenus durables, notamment dans les zones précaires, au profit des couches vulnérables, (ii) l'insertion des chômeurs diplômés, et (iii) la promotion des très petites entreprises (TPE).

Sa gestion a été confiée à la Caisse des Dépôts et de Développement (CDD) sous forme d'un mandat de gestion reposant sur des conventions signées, pour chaque wilaya, entre la CDD et l'Etat représenté par le ministère des Finances.

1.3.8 Les autres programmes

D'autres programmes, gérés par des structures et entités ne dépendant pas du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des TIC, méritent d'être signalés. Il s'agit des principaux programmes suivants :

- Le Programme de développement urbain (PDU) : Développement des infrastructures et facilités urbaines.
- AMEXTIPE, infrastructures.
- TWIZE : Habitat social, microcrédit et formation en BTP.
- CHEMAMA : Infrastructures et activités agricoles.
- VAINCRE : Développement communautaire.
- PIERRE TAILLEE : Promotion de l'utilisation des intrants locaux.
- TOUMZE : Appui ciblé à l'élevage.
- LEHDADE & PASK : Développement des poches de pauvreté des zones enclavées.
- Fonds Mauritanie – Canada de lutte contre la pauvreté.

- Filets de sécurité : lutte contre la mendicité, interventions dans les poches de grande pauvreté en milieu rural.
- L'Agence d'exécution des micro-projets (AEMP du CSA) à partir de 1999.
- L'Agence de promotion de l'accès universel aux services (APAUS) à partir de 2002.
- Le Commissariat aux droits de l'homme, à l'action humanitaire et aux relations avec la société civile (CDHAHRSC) à partir de 2008.
- Le programme des AGR du ministère des Affaires sociales, de l'Enfance et de la Famille (MASEF).
- L'Agence TADAMOUN à partir de 2013, pour lutter contre la pauvreté et les séquelles de l'esclavage et l'insertion des rapatriés mauritaniens du Sénégal.
- Le programme de financement du secteur rural de la Caisse des Dépôts et de Développement (CDD).

Cet aperçu des programmes et projets ne saurait être complet si l'on ne présentait pas les stratégies mises en œuvre durant les dernières années, en particulier, la Stratégie de croissance accélérée et de prospérité partagée qui couvre la période 2016-2030, la Stratégie nationale de l'emploi, la Stratégie de lutte contre la pauvreté, la Stratégie de promotion de la micro et petite entreprise.

1.3.9 La Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée (SCAPP 2016-2030)

Dans la Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée, l'emploi occupe une place centrale et en ligne directe avec les objectifs de développement durable (ODD). En effet, la promotion de l'emploi productif, la valorisation du capital humain et le renforcement de la gouvernance dans toutes ses dimensions constituent les principaux leviers pour assurer des conditions de vie décentes et lutter durablement contre la pauvreté et la précarité.

Premier levier « Promouvoir une croissance forte, durable et inclusive »

Ce premier levier vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, qui participe au plein emploi productif et au travail décent pour tous, et ce à travers : (i) la redynamisation et la promotion des secteurs à fort potentiel de croissance et d'emploi, (ii) l'exploitation rationnelle du potentiel des autres secteurs pour l'équilibre de l'économie, (iii) l'appui à l'émergence d'un tissu d'entreprises mauritaniennes compétitives, capables de participer activement à la valorisation du potentiel économique du pays, dans des secteurs porteurs, et œuvrer ainsi à la conversion de ce potentiel en richesse pouvant impacter la vie du citoyen en termes d'emplois, et (iv) la création de créneaux d'emploi, notamment pour les jeunes diplômés.

Plusieurs objectifs quantitatifs ont été fixés dans le cadre de ce premier levier, il s'agit notamment de :

- Porter le taux de croissance du PIB de 5%, sur le premier quinquennat, à 10% et 12% pour les suivants.
- Doubler le PIB par tête (1,300 USD en 2015) en 2030 ;
- Porter le rapport entre travailleurs effectifs et consommateurs effectifs de 45% à 48% ;
- Augmenter la part du revenu du travail des femmes dans le revenu global, de 27% en 2016 à 40% en 2030 ;
- Augmenter la contribution du monde rural à la richesse de 39% à 41%.

Deuxième levier « promouvoir le développement d'un capital humain »

Quant à ce deuxième levier, il vise à promouvoir le développement d'un capital humain doté des caractéristiques quantitatives et qualitatives à même de faciliter la croissance économique et d'en tirer le meilleur profit, loin de toutes sortes d'inégalités. Il importe pour ce faire de se fixer les objectifs

spécifiques suivants : (i) l'amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, de sa qualité et de sa pertinence, (ii) l'amélioration des conditions d'accès à des services de santé et de nutrition de qualité, (iii) la promotion de l'emploi productif et du travail décent pour tous, (iv) la promotion de la jeunesse, de la culture et des sports.

Les objectifs quantitatifs fixés dans le cadre de ce deuxième levier sont les suivants :

- i. Préscolarisation : Taux brut de scolarisation (TBS) de 9.3% en 2014 à 20% en 2030.
- ii. Fondamental : TBS de 72.4% en 2014 à 100% en 2030.
- iii. Secondaire : Le TBS du premier cycle passera de 39% en 2014, à 100% en 2030. Le taux de transition entre le 1^{er} et le 2^d cycle sera maintenu à son niveau actuel (58.8% en 2013-14).
- iv. Enseignement technique et professionnel : tripler la capacité pour la porter à 15,000 places en 2030.
- v. Formation continue pour 80,000 travailleurs ou chômeurs.
- vi. Le nombre d'étudiants évoluera pour atteindre un effectif total de 40,000 en 2030, contre 22,300 en 2013-14.

Troisième levier « renforcer la gouvernance dans toutes ses dimensions »

Le troisième levier porte sur le renforcement de la gouvernance dans toutes ses dimensions ; il a pour but d'assurer la paix dans le pays et de garantir la sécurité aux citoyens, notamment aux populations vulnérables, dans le cadre d'un Etat de droit fort, protecteur et respectueux, des droits humains, et de garantir une gouvernance économique, financière et environnementale efficace et équitable dans la répartition des ressources publiques.

Stratégie nationale de l'emploi

Afin de concrétiser les objectifs de la SCAPP et d'accompagner les changements importants qu'a connus le pays ces dernières années suite aux mutations socio-économiques et à une croissance démographique soutenue, la Mauritanie a lancé, en 2015, le processus d'élaboration de la stratégie nationale de l'emploi et la mise en place d'un système efficace d'information sur le marché de l'emploi et de la formation. Ce processus passe essentiellement par la réalisation d'un diagnostic des organismes et structures nationaux producteurs et utilisateurs des données statistiques sur l'emploi ainsi que par le renforcement du système d'information sur le marché du travail.

La vision adoptée dans le cadre de la stratégie nationale de l'emploi consiste à résorber les déficits d'emploi, quantitatifs et qualitatifs, en réalisant les objectifs stratégiques qui visent à créer des emplois décents et productifs. Ces objectifs s'articulent principalement autour de quatre axes stratégiques :

- Axe stratégique 1 : articuler la PNE et les politiques sectorielles.
- Axe stratégique 2 : améliorer l'organisation et les programmes actifs du marché du travail.
- Axe stratégique 3 : soutenir le développement du capital humain.
- Axe stratégique 4 : développer le cadre de gouvernance du marché du travail.

Tableau 6 : Axes stratégiques de la stratégie nationale de l'emploi

Axes stratégiques	Teneur
Axe stratégique 1 : articuler la PNE et les politiques sectorielles	<p>Accompagner la modernisation des unités de production, en insistant sur la formation initiale et la formation tout le long de la vie. En générant davantage de gains de productivité, la politique de l'emploi facilitera la transition des unités de production vers une gestion formelle des relations de travail.</p> <p>Il importe, pour ce faire, de mobiliser les organisations professionnelles pour stimuler la mise à niveau des unités de production et inciter les entreprises à adopter des normes de qualité et des référentiels de compétences, à former le personnel qualifié des entreprises pour accueillir des jeunes en apprentissage.</p>
Axe stratégique 2 : améliorer l'organisation et les programmes actifs du marché du travail	<p>Renforcer les outils opérationnels de la politique de l'emploi. Il s'agira principalement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place un dispositif de proximité d'intermédiation du marché du travail, efficace à long terme (éducation et formation) et à court terme (rapprochement des demandes et des offres de compétences). ● Concevoir des programmes actifs de l'emploi visant à promouvoir l'employabilité, l'emploi salarié et l'auto-emploi dans une perspective d'emplois décents.
Axe stratégique 3 : soutenir le développement du capital humain	<p>Cet axe suppose d'adopter une politique volontariste d'éducation et de formation, pensée comme une démarche d'inclusion sociale et d'investissement dans le développement de la force productive du pays.</p> <p>Il suppose également l'ancrage de pratiques de formation initiale et continue dans une approche visant à satisfaire les besoins de croissance et de modernisation des entreprises, en offrant des possibilités de formation tout le long de la vie aux travailleurs de l'économie informelle et aux inactifs en mesure de travailler.</p>
Axe stratégique 4 : développer le cadre de gouvernance du marché du travail	<p>Cet axe vise le renforcement des institutions de l'Etat chargées de la mise en œuvre de la politique de l'emploi en matière d'orientation stratégique, d'observation de l'emploi, de suivi et d'évaluation des programmes, et de coordination sur le terrain (intermédiation du marché du travail à court et long terme et soutien à l'entreprise).</p>

Sources : Documents de la stratégie nationale de l'emploi, 2018, BIT-BAD.

Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté

Dans le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP), la question de l'emploi a été traitée à deux niveaux : (i) au niveau de la croissance en redynamisant le secteur privé et en lui accordant une place centrale afin qu'il soit en mesure de créer plus d'emplois, (ii) au niveau du défi que constitue l'absorption de la masse des jeunes qui arrivent annuellement sur le marché du travail.

Les objectifs fixés par le CSLP en matière d'emploi consistaient donc à : (i) prendre en compte la dimension « création d'emplois » dans la programmation budgétaire des dépenses publiques, (ii) renforcer l'aptitude professionnelle des demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leur employabilité ; (iii) promouvoir l'emploi en développant un partenariat avec le secteur privé et en ayant recours à des approches innovantes et à des initiatives d'insertion ; (iv) créer un environnement global favorable à l'emploi en instituant un cadre juridique et des mécanismes de lutte contre la pauvreté dotés d'un financement approprié ; et (v) renforcer les capacités de coordination, de pilotage, de programmation et de suivi-évaluation au niveau du secteur.

Stratégie nationale de promotion de la micro et petite entreprise

La Stratégie nationale de promotion de la micro et petite entreprise (SNMPE), adoptée par le gouvernement en 2003, vise à développer les micros et petites entreprises (MPE) et, par conséquent, à créer des emplois. Sa mise en œuvre s'appuie sur le Programme national intégré de micro et petite entreprise (PNIME), dont les principaux objectifs sont : (i) l'appui à la création et au développement de la MPE, (ii) la mise en place d'un système de financement adapté au secteur, et (iii) le développement des techniques de production, de commercialisation et de gestion adéquates.

1.4 Services de conseil et d'orientation et autres systèmes de soutien en place.

La mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et des différents programmes y afférents est assurée par l'Agence nationale de promotion de l'emploi des jeunes (ANAPEJ). En effet, l'ANAPEJ est chargée notamment d'informer, d'orienter et de documenter les jeunes chercheurs d'emploi et les différents acteurs concernés sur tous les sujets qui touchent à l'emploi, notamment les politiques, stratégies, caractéristiques et débouchés du marché du travail.

L'Agence nationale de promotion de l'emploi des jeunes, qui est un établissement public créé en 2005, a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi dans un cadre de concertation entre l'Etat, les organisations professionnelles des employeurs et travailleurs et la société civile. L'agence dispose d'un fonds destiné à améliorer l'employabilité des jeunes par le renforcement des capacités, les programmes d'auto-emploi et le placement/insertion.

Placée sous la tutelle administrative du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'ANAPEJ dispose d'une centaine d'employés permanents et d'une soixantaine d'experts conseillers en emploi, répartis entre le siège central de Nouakchott, deux agences locales (Nouakchott et Nouadhibou) et une antenne à Kiffa.

L'ANAPEJ est chargée notamment de :

- La prospection, la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs, et la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi.
- La collecte, la centralisation, l'analyse et la diffusion des données relatives au marché de l'emploi.
- L'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emplois.
- L'assistance et le conseil aux employeurs, dans la définition de leurs besoins en compétences.
- L'organisation de stages de qualification, en vue de faciliter l'insertion des jeunes.
- La promotion de l'auto-emploi, en informant les jeunes entrepreneurs et en les orientant dans la réalisation de leurs projets économiques.
- La recherche de synergies avec des programmes de développement ayant des incidences sur l'emploi.
- La conception et la mise en œuvre de mesures destinées à assurer la promotion de l'emploi, notamment de l'emploi des femmes et autres groupes ciblés.
- La mise en place de programmes d'adaptation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement, de reconversion et d'insertion dans la vie active.
- La réalisation d'études sur l'emploi.
- La mobilisation et la gestion des fonds nécessaires à la promotion de l'emploi.

En ce qui concerne le ciblage de la population concernée, on observe que le taux de couverture de la population cible, s'agissant des prestations effectivement réalisées par l'ANAPEJ, reste relativement

faible. Les interventions de l'ANAPEJ souffrent donc d'insuffisances en matière de résultats, d'efficacité, d'efficience et d'équité.

Aucun migrant n'est recensé sur la base de données de l'ANAPEJ relative aux chercheurs d'emploi.⁶ Cette situation est due principalement au cadre juridique régissant les attributions de l'ANAPEJ qui ne permet pas aux migrants de bénéficier de ses prestations, notamment celles relatives à l'accompagnement et à l'insertion sur le marché du travail. En effet, la législation fixe un certain nombre de critères à remplir pour que les migrants puissent exercer en Mauritanie. Il s'agit particulièrement de la carte de résident et de l'autorisation de travail délivrée par l'inspection du travail.

Il existe d'autres dispositifs offrant des services de conseil et d'orientation aux jeunes qui méritent d'être cités. Il s'agit notamment des Centres d'appui à l'insertion des jeunes (CAP Insertion). C'est un dispositif d'aide à l'insertion socio-professionnelle des jeunes en Mauritanie. Ce dispositif cible les jeunes âgés de 15 à 35 ans des quartiers périphériques de Nouakchott où se concentrent les poches de pauvreté.

L'objectif visé par CAP Insertion est de faciliter l'insertion socio-professionnelle et l'accès des jeunes issus de milieux défavorisés à l'emploi et à des revenus décents. Ce dispositif propose ainsi une réponse innovante, structurante et coordonnée à la question de l'insertion des jeunes, basée sur un accès à des formations professionnelles adéquates, un accompagnement efficace et la mobilisation des principaux acteurs publics, privés et sociaux concernés.

L'enjeu est de répondre aux problématiques d'insertion des jeunes en situation défavorisée par l'accès à l'information, à la formation professionnelle, au monde de l'entreprise, à l'orientation, à l'accompagnement, à un suivi individualisé, de proximité et dans la durée.

En collaboration avec les centres de formation, le dispositif CAP Insertion rend des services aussi divers que la sensibilisation, l'identification, l'orientation des jeunes vers les offres de formation recueillies, l'appui à l'inscription et au dépôt de candidatures, la préparation des concours, le suivi et l'accompagnement des jeunes bénéficiaires en cours de formation et en post formation pour la recherche de stage ou d'emploi.

Au niveau institutionnel, outre les ONG, la gestion d'une partie du dispositif CAP-Insertion est assurée depuis 2013 par la Direction de la promotion de la micro finance et de l'insertion professionnelle (DPMFIP) du MEFPTIC, qui est en charge du pilotage stratégique et du suivi des politiques d'insertion. Aussi, et dans le souci de pérenniser ce dispositif qui apporte une réponse aux besoins d'accompagnement des jeunes, les missions de CAP Insertion ont été intégrées au sein du Programme national d'insertion et d'appui à la micro et petite entreprise (PNIME) piloté par la DPMFIP.

Quant aux acteurs impliqués, le dispositif CAP Insertion compte sur la mobilisation de tous les acteurs locaux (publics, privés et sociaux). Il s'agit notamment des entreprises formelles et informelles, des organisations professionnelles, des centres de formation publics et privés, des institutions nationales publiques, des mairies et autres acteurs locaux intervenant auprès des jeunes dans les quartiers.

Globalement, ce dispositif a touché 2,700 inscrits, élaboré 1,100 parcours d'insertion, permis 2,960 participations à des tables rondes ou des appuis sur les techniques de recherche d'emploi, affiché 3,570 offres de stage ou d'emploi, démarché 1,030 entreprises informelles, fait entrer 137 jeunes dans des formations qualifiantes ou diplômantes et 209 jeunes en stage ou en emploi.

⁶ Entretien avec des responsables d'ANAPEJ rencontrés par l'auteur lors d'une mission organisée en août 2019

Tableau 7 : Prestations offertes dans le cadre du dispositif CAP-Insertion

Prestations	Teneur
Accompagnement des jeunes	CAP Insertion accueille les jeunes via ces antennes situées au sein des quartiers périurbains. Des conseillers spécialisés orientent et aident ces jeunes à définir leur orientation professionnelle, grâce à toute une gamme de services adaptés à chaque cas, et notamment : (i) l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi, (ii) l'information sur les métiers, (iii) l'aide à postuler pour des formations, (iv) l'accompagnement de jeunes en formation, (v) l'accompagnement de jeunes en stages, (vi) l'accompagnement de jeunes en recherche d'emploi à la fin de leur formation ; et (vii) l'accompagnement en début d'emploi.
Information, accueil, orientation, accompagnement	<p>Les services proposés par le dispositif CAP insertion :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisation, information sur les questions d'insertion socio-professionnelle. ● Diagnostics socio-professionnels, élaboration de parcours d'insertion. ● Aide à la définition d'objectifs professionnels. ● Tables rondes avec des intervenants extérieurs (professionnels, centres de formation, etc.). ● Orientations vers des offres d'emplois, de stages ou de formations. ● Appuis sur les techniques de recherche d'emploi.
Appuis pour aider les jeunes à se former	<ul style="list-style-type: none"> ● Recensement de l'offre de formation des opérateurs publics et privés. ● Appui au dépôt de candidatures, préparation aux concours d'entrée. ● Collecte en direct d'offres de stages et d'apprentissages. ● Suivi tout au long de la formation, appui à la recherche de stages.
Appuis pour rapprocher les jeunes des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ● Collecte et affichage des offres de stages et d'emploi, des avis publics. ● Appui au dépôt de candidatures (en réponse à des offres et en candidatures spontanées). ● Appui à la constitution de dossiers pour les concours de la fonction publique. ● Démarchage d'entreprises formelles et informelles. ● Suivi des jeunes entrés en entreprise pendant leur période d'intégration.

Source : L'auteur

2. Système de développement des compétences

2.1 Politiques et stratégies de réforme

L'enseignement supérieur

Depuis 1999, le système éducatif mauritanien, qui offrait auparavant aux enfants la possibilité de débiter leur scolarité dans les langues nationales (arabe, pular, soninké, wolof), propose une filière bilingue unique : l'arabe est la langue d'enseignement des sciences humaines, et le français celle des sciences exactes.

Pour orienter le développement de l'école mauritanienne et encadrer les changements à opérer, le gouvernement a mis en place un plan décennal de développement du secteur, appuyé de manière significative par les partenaires au développement : le « Programme national de développement du secteur éducatif » (PNDSE I), adopté en 2001.

Ce programme privilégiait, dans son volet enseignement supérieur, les aspects institutionnels et le développement de formations scientifiques, techniques et professionnelles ainsi que la recherche scientifique. Ces décisions affirmaient une réelle volonté d'ouvrir l'enseignement supérieur sur un environnement économique en forte mutation.

Le bilan du PNDSE I a fait apparaître des progrès incontestables en termes d'accès et d'équité de sexe, notamment à l'enseignement fondamental et dans une moindre mesure au secondaire, progrès que le diagnostic sectoriel (RESEN 2010) a mis en évidence.

En dépit de ces avancées, de nombreux défis restaient encore à relever. Il s'agissait notamment :

- Au niveau de l'enseignement supérieur et professionnel, de la faible pertinence de la formation technique et professionnelle et du manque d'adéquation de ces formations par rapport aux besoins du marché de l'emploi.
- En matière de pilotage : la faiblesse des capacités de pilotage stratégique ; la prévalence d'un mode de gestion axé sur les moyens et non sur les résultats ; la concentration excessive de la gestion et la faible implication de la société civile, des communautés locales et du secteur privé.

C'est dans ce contexte, marqué par le parachèvement de la réforme au niveau du fondamental et du premier cycle secondaire et par la poursuite de sa mise en application au second cycle secondaire et par son démarrage en 2011 au supérieur, qu'est intervenu le PNDSE II (2012-2020) dont le but était de poursuivre et de renforcer les objectifs initiaux du premier plan décennal.

Ainsi, la stratégie en vigueur relative à l'enseignement supérieur, telle que définie par ce deuxième plan (PNDSE II), est axée sur :

- Le renforcement de la pertinence de la formation et de la recherche, en adaptant au mieux l'offre aux besoins réels du pays.
- La maîtrise des effectifs en fonction d'un équilibre nécessaire entre les contraintes de financement et celles liées à la pression de la demande sociale et aux impératifs de la demande économique.
- L'optimisation de l'utilisation des moyens disponibles, en accordant la priorité aux dépenses pédagogiques et de recherche.
- La diversification des sources de financement, en mettant aussi à contribution les étudiants et le secteur privé.

Pour permettre d'atteindre ces objectifs, la stratégie s'est articulée autour de deux axes principaux : (i) le renforcement de la capacité d'accueil au niveau national et la maîtrise des effectifs, et (ii)

l'amélioration de l'efficacité interne et externe des formations et le développement de la recherche scientifique.

En termes d'accès, l'accent est mis principalement sur : (i) l'amélioration et la modernisation des infrastructures et des conditions d'accueil dans les établissements existants et la construction de nouveaux établissements, (ii) la promotion de l'enseignement supérieur privé, (iii) la réduction du nombre d'étudiants boursiers à l'étranger, et (iv) la mise en place d'une politique sociale maîtrisable financièrement.

En termes de qualité et de pertinence, les priorités arrêtées dans le cadre de cette stratégie sont : (i) la restructuration et la diversification de l'offre de l'enseignement supérieur en fonction des besoins socio-économiques du pays, et (ii) l'instauration d'une démarche de qualité visant à répondre aux normes et standards internationaux en matière d'enseignement supérieur.

Structure et institutions de la formation professionnelle et technique

Depuis son indépendance, la Mauritanie a reconnu l'importance de l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). En 1968, une première loi définissant le cadre juridique de l'EFTP a vu le jour. Depuis, plusieurs lois ont suivi. L'objectif était de renforcer et parfois de rénover le système d'EFTP. Les ordonnances de 1981 et 1989 ont été porteuses d'une nouvelle vision, celle de la création d'un dispositif de la FTP et la mise en place de centres de formation ainsi que la diversification de l'offre de FTP.

Au cours des dernières décennies, l'enseignement et la formation techniques et professionnels sont devenus une priorité politique. Ainsi, plusieurs lois sont venues définir le cadre législatif de l'EFTP. La première est la loi n° 98-007 du 20 janvier 1998. Cette loi définit les règles et principes régissant la FTP. Ses dispositions ont défini des buts et ont créé des organes, notamment le Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle (FAP-FTP) et le Conseil national de la formation technique et professionnelle (CNFTP).

Aussi, et afin d'accompagner ce chantier de développement du dispositif, plusieurs structures et institutions d'EFTP ont été créés au cours des deux dernières décennies. Il s'agit notamment de :

- L'INAP-FTP (2002), dont les missions principales sont de suivre la relation formation-emploi en réduisant le décalage entre l'offre et la demande en matière de FTP et en développant une ingénierie de FTP ; de gérer le FAP-FTP et de penser l'ingénierie financière, notamment la proposition de nouveaux mécanismes de financement.
- Le CNFTP (2003) qui est un organe consultatif auprès du ministre chargé de la Formation technique et professionnelle, dans le domaine de l'anticipation des besoins en compétences de l'économie nationale.
- L'Agence nationale de promotion de l'emploi des jeunes (ANAPEJ) (2005), dont la mission principale est d'œuvrer pour la mise en place de la politique de l'emploi.
- Le secrétariat d'État en charge de la FTP (2007).

2.2 Dispositif de la formation technique et professionnelle

En Mauritanie, la FTP est sous la tutelle du MEFPTIC, auquel participent plusieurs autres ministères. La FTP, qui a pour objectif principal la préparation des jeunes au marché du travail, comprend deux volets : (i) la formation professionnelle (FP) qui est rattachée aux centres de formation professionnelle, et (ii) l'enseignement technique et professionnel (ETP) qui relève des lycées de formation technique et professionnelle et des centres supérieurs d'enseignement technique.

La FP délivre différents types de diplômes, à savoir : le Certificat de compétences (CC), le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le Brevet de technicien (BT), le Baccalauréat technique (BAC T), le Brevet de technicien supérieur (BTS) et le Brevet d'enseignement technique (BET). Outre ces

formations diplômantes, il existe également d'autres formations, notamment la formation continue, la formation en alternance, la formation en apprentissage et la formation à l'auto-emploi.

Quant au dispositif de la FTP, il offre des formations dans des spécialités liées notamment à l'industrie, au BTP, aux services, à l'agriculture et la pêche et à la formation de cadres d'appui et d'encadrement technique.

Tableau 8 : Tableau récapitulatif des diplômes délivrés dans le cadre de la FP

Types de diplômes	Durée	Conditions d'accès
Certificat de compétences (CC)	9 mois	Il s'adresse aux jeunes âgés d'au moins seize ans mais n'ayant pas le niveau scolaire suffisant pour passer le CAP ou le Brevet.
Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	2 ans	Avoir un niveau de quatrième année de collège et réussir le concours d'entrée
Brevet de technicien (BT)	2 ans	Avoir le niveau de terminale, ou être titulaire du Brevet d'enseignement professionnel (BEP) ou du CAP, et réussir le concours d'entrée
Baccalauréat technique (BAC T)	3 ans	Avoir le Brevet d'études du premier cycle secondaire (BEPC)
Brevet de technicien supérieur (BTS)	2 ans	Avoir un parcours de 3 ans dans l'enseignement supérieur général ou technologique, sanctionné par un baccalauréat.

Source: L'auteur

Axes des réformes de la FTP et appréciation des résultats

Les stratégies de réformes actuelles sont essentiellement basées sur la Stratégie nationale de développement de la formation technique et professionnelle (SNDFTP 2010-2020). Ces stratégies visent à améliorer l'accès à la formation et à préparer et améliorer les compétences qui permettront de participer à la production et à la vie économique. Elles visent également à améliorer la productivité et à renforcer la compétitivité des entreprises. C'est ainsi qu'une nouvelle loi adoptée en juillet 2018, définissant la FTP comme « l'ensemble des formes, niveaux et cycles du processus d'éducation, de formation et de qualification qui ont pour objet de faire acquérir aux bénéficiaires, jeunes ou adultes, des connaissances, capacités et comportements qu'exige l'exercice d'une profession ou d'un métier » dispose que le but de la FTP est de « qualifier les demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel ; de développer les capacités professionnelles des travailleurs et de doter l'entreprise des moyens d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité ». Ainsi, les deux axes sur lesquels se base la stratégie de réforme du dispositif de la FTP sont les suivants :

- **Axe 1 : Amélioration du pilotage de la formation technique et professionnelle :** Cet axe stratégique s'est concrétisé par la création du ministère chargé de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication, et par le développement de la stratégie même de FTP. Le département a déjà entrepris des actions urgentes pour promouvoir la stratégie nationale de développement de la FTP 2010- 2020, qui a été proposée pour un meilleur pilotage et une meilleure gouvernance du dispositif de la FTP, une meilleure qualité des formations, une extension des capacités via le développement de l'offre éducative pour l'enseignement technique ainsi que d'une offre spécifique de formations courtes, et une meilleure articulation avec les autres ordres d'enseignement ainsi qu'avec les besoins de la demande économique. En matière de pilotage, il s'agit principalement de la création d'un ensemble d'organes, en l'occurrence l'Institut national de promotion de la

formation technique et professionnelle (INAP-FTP)⁷ qui est chargé de l'ingénierie d'aide à la décision et de la promotion de la formation technique et professionnelle, mais également le Fonds de promotion de la FTP placé sous la tutelle de l'INAP-FTP. Ce dernier est représentatif de la volonté de concertation et de pilotage participatif vu que sa gestion est le fait de l'Etat, des entreprises et des bailleurs de fonds réunis.

Outre les structures citées ci-avant, les principales structures de pilotage du dispositif comprennent également :

- i. La Direction de la formation technique et professionnelle (DFTP) : chargée notamment de la coordination, du suivi et du contrôle de la mise en œuvre de la politique de FTP, et de la gestion des examens et concours.
 - ii. La Direction des études, de la programmation et de la coopération (DEPC) : chargée de la programmation, la planification et la coopération.
 - iii. La Direction de l'emploi, la Direction de la promotion de la microfinance et de l'insertion professionnelle (DPMFIP).
 - iv. L'ANAPEJ : qui fait office d'intermédiaire sur le marché de l'emploi (l'insertion et l'emploi).
- **Axe 2 : Amélioration de l'offre et de la qualité de l'EFTP et des apprentissages** : Les résultats obtenus dans cet axe stratégique peuvent se résumer en trois grands volets, à savoir : (i) la définition de plans de formation dans le but de renforcer et systématiser la formation continue des formateurs ainsi que l'élaboration de supports et guides d'accompagnement, (ii) la rénovation des infrastructures, équipements et supports pédagogiques, et (iii) la promotion de la formation par alternance.

Selon la SNDFTP, le développement de cet axe devrait prendre diverses formes :

- v. La rationalisation de l'offre en place par la rénovation des équipements désuets et la réhabilitation des bâtiments.
- vi. La mise en place de pôles de formation tenant compte des réalités économiques des régions.
- vii. L'extension des capacités des structures existantes.
- viii. La création de nouvelles structures de formation.
- ix. La mise en place d'un large dispositif d'apprentissage/insertion ciblant les jeunes déscolarisés, qui tienne compte des potentialités et des besoins en qualifications du secteur informel urbain et rural.
- x. Le développement d'un système de reconnaissance des acquis professionnels et d'homologation des diplômes qui réponde aux exigences de gestion des ressources humaines des entreprises.

On a assisté à une extension et à une diversification de l'offre, grâce à l'élargissement des établissements existants et à la création d'établissements nouveaux, notamment dans les régions. Sur le plan qualitatif, on observe la professionnalisation des CFPP de par leur ancrage dans le milieu professionnel, la mise en place de 13 programmes d'études révisés selon les besoins du marché du travail et la révision de la durée de la formation qui est passée d'une année à deux années.

Outre ces mesures d'amélioration, les actions suivantes ont également été réalisées :

⁷ L'INAP-FTP gère également le FAPFTP institué par la loi n° 98-007 pour le financement de tous les modes de formation

- L'orientation des 4 autres CFPP (Aleg, Tidjikja, Nema et Kaédi) pour les consacrer à la formation qualifiante (ouvriers qualifiés).
- La création et l'opérationnalisation du certificat de compétences accessible aux jeunes filles et aux jeunes garçons ayant atteint la fin du fondamental.
- Le renforcement de la gestion des établissements par la mise en œuvre d'une démarche qualité dans les établissements.
- L'expérimentation de l'apprentissage dual avec le secteur informel.

Aujourd'hui, l'offre formelle de la FTP émane d'établissements de formation publics et privés. En plus des formations initiales, les lycées de FTP et le Centre supérieur d'enseignement technique (CSET) organisent, sur demande, des formations continues en cours d'emploi. Le secteur non formel fait ses premiers pas.

Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation des réformes

Après l'examen des politiques et stratégies de l'EFPT, cette section vise à donner un aperçu des principaux organes du secteur afin de permettre une meilleure compréhension de l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle en Mauritanie. Il s'agit principalement du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication, de l'Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle (INAP-FTP), du Fond autonome de promotion de la formation technique et professionnelle (FAP-FTP) et de l'ANAPEJ.

En 2007, une réorganisation institutionnelle du secteur en charge de la formation professionnelle, à la suite d'un processus de regroupement, a donné naissance au Secrétariat d'Etat chargé de la Formation professionnelle relevant du ministère de la Fonction publique et de l'Emploi. Le ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication (MEFPTIC) est alors l'organe par excellence chargé de la conception, de la coordination, du suivi et de l'évaluation des politiques nationales en matière d'emploi, d'insertion, et de formation professionnelle et technique.

A ce titre, et comme déjà précisé dans les sections précédentes, ce ministère est chargé notamment de concevoir et mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi, de l'insertion et de la formation technique et professionnelle, de concevoir et d'harmoniser la réglementation générale dans ce domaine, de développer une offre de formation professionnelle répondant aux besoins des populations pour favoriser leur insertion et améliorer l'employabilité des travailleurs, etc.

Pour ce faire, il dispose principalement de quatre directions centrales opérationnelles : la Direction de l'emploi, la Direction de la promotion de la microfinance et de l'insertion professionnelle, la Direction de la formation technique et professionnelle et la Direction des études de la programmation et de la coopération.

Par l'intermédiaire de sa Direction de l'emploi, le MEFPTIC entreprend les actions suivantes : (i) suivre et évaluer la mise en œuvre des actions menées via les dispositifs publics de promotion de l'emploi en vue de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes ; (ii) effectuer des enquêtes et développer un système d'information fiable sur l'emploi et l'insertion professionnelle ; et (iii) élaborer les prévisions et les projections sur l'évolution de l'offre et de la demande d'emplois.

Par l'intermédiaire de sa Direction de la PMIP, le MEFPTIC œuvre pour : (i) faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi sans qualification ainsi que des diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur ; (ii) concevoir, mettre en œuvre et superviser des programmes visant à améliorer l'employabilité par la formation et l'appui à l'insertion ; et (iii) impulser et promouvoir des approches adaptées à la haute intensité de main d'œuvre et à la formation-insertion.

Par l'intermédiaire de sa Direction de la formation technique et professionnelle, il propose six services : (i) La formation professionnelle publique, la formation technique, l'administration des établissements de formation, l'orientation, l'évaluation et l'homologation, la formation professionnelle privée, et le service des relations intersectorielles et de la formation continue. Ainsi, tel que cela a été précisé dans le rapport de la stratégie nationale de l'emploi, cette direction est investie de plusieurs missions à savoir :

- Organiser et animer le système de formation technique et professionnelle.
- Assurer le suivi et l'évaluation des politiques et programmes de formation technique et professionnelle.
- Animer et coordonner les travaux d'élaboration de la carte de la formation technique et professionnelle, en fonction des besoins socio-économiques.
- Coordonner la formation dispensée aux ouvriers, aux ouvriers qualifiés, aux techniciens, aux bacheliers techniques et professionnels, aux techniciens supérieurs et aux formateurs.
- Coordonner les travaux d'élaboration et de révision des programmes de formation technique et professionnelle, en coopération avec les différents opérateurs dans le domaine de la formation technique et professionnelle et avec les organisations professionnelles.
- Veiller à l'utilisation optimale des espaces pédagogiques et des ressources humaines et financières mobilisées.
- Contrôler la qualité des prestations des différents intervenants dans le secteur de la formation technique et professionnelle et procéder à l'évaluation périodique du fonctionnement et des performances du dispositif de formation technique et professionnelle.
- Instituer et animer les structures de concertation entre les différentes parties concernées par la mise en œuvre du dispositif de formation technique et professionnelle aux niveaux national, régional et sectoriel.
- Promouvoir et développer la formation professionnelle initiale dans les milieux professionnels, notamment, l'apprentissage et la formation alternée.
- Développer un système national d'orientation des candidats vers la formation technique et professionnelle.
- Orienter et gérer les étudiants en formation moyenne à l'étranger.
- Organiser les examens et concours de la formation technique et professionnelle.
- Mettre en place un système national de reconnaissance des acquis professionnels et d'homologation des diplômes dans le domaine de la formation technique et professionnelle.
- Développer les normes de qualité et veiller à leur application dans le dispositif de formation technique et professionnelle.
- Orienter, en collaboration avec les différents départements et organismes concernés, la coordination et le suivi des ressources formatives des secteurs public et privé de la formation professionnelle.
- Promouvoir et développer en relation avec les secteurs concernés les passerelles entre les différents niveaux de formation technique et professionnelle.
- Promouvoir et développer la formation continue et son intégration dans les établissements de formation technique et professionnelle.
- Mettre en place des programmes de formation continue au profit des formateurs et personnels d'encadrement du dispositif national de formation technique et professionnelle.

- Encourager les initiatives privées en matière de formation technique et professionnelle et veiller à l'application et à l'adaptation des textes réglementaires.
- Assurer le secrétariat du conseil national de la formation technique et professionnelle.

Le travail de ces différentes directions du MEFPTIC est coordonné grâce à la Direction des études, de la programmation et de la coopération qui contribue à la définition et la coordination des plans et objectifs stratégiques.

Quant à l'INAP-FTP, c'est un établissement public créé en 2002 et dont la mission principale consiste à mettre la formation professionnelle en adéquation avec les besoins de la demande du marché. Pour ce faire, il conduit un certain nombre d'actions telles que :

- La mise en œuvre de plusieurs programmes pour le développement de la formation professionnelle et l'insertion des jeunes.
- L'analyse de l'évolution des qualifications et des emplois.
- L'analyse des besoins en qualification des différents secteurs de l'économie.
- Le conseil, l'orientation, l'information et la documentation sur les formations et les métiers.
- Le suivi des sortants du système de la FTP.
- L'élaboration des programmes de formation.
- La conception et la production du matériel didactique.
- L'appui pédagogique aux établissements de formation et le suivi de la qualité.
- La promotion de la formation continue et de la formation sur le tas.
- La gestion du FAP-FTP depuis 2004.

L'INAP-FTP dispose d'un fonds initié et soutenu par la Banque mondiale, qui permet de mettre en place un partenariat entre l'Etat et le secteur privé pour financer les activités liées à la formation professionnelle et technique.

Le Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle (FAP-FTP) a pour mission d'inciter les entreprises à participer au développement de la formation professionnelle de la façon la plus adaptée possible à leurs besoins. C'est un organe qui est dédié à la promotion d'un pilotage de la FTP par la demande.

Ainsi, ces services sont destinés aux entreprises individuelles, aux groupements d'entreprises constitués pour la réalisation d'actions de formation, à la Confédération du patronat et aux organisations professionnelles sectorielles ainsi qu'aux établissements de formation technique et professionnelle publics et privés en lien avec les entreprises et mettant en œuvre des actions compatibles avec l'objet du FAP-FTP. En ce qui concerne le domaine d'intervention du FAP-FTP, il concerne la formation en cours d'emploi, la formation en alternance, la formation par apprentissage et la formation à l'auto-emploi. Enfin, l'ANAPEJ est également un organe qui œuvre pour améliorer l'employabilité des jeunes via le renforcement des capacités.

Tableau 9 : Bilan sommaire des activités de l'ANAPEJ (2005 -2015)

Années	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Programme/Activité	Nombre de bénéficiaires										
Formation pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi	424	617	576	555	78	78	73	60	180	100	1 596 ⁽⁸⁾
Stage de qualification et de reconversion	0	31	172	250	0	0	0	10	78	15	216
Insertions définitives et temporaires	132	2 010	730	1 308	352	75	456	350	161	220	820

Source : ANAPEJ

Rôle du secteur privé et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP

Pour ce qui est du rôle joué par le secteur privé et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour accompagner l'EFTP, la loi n° 98-007 affirme le besoin d'une gestion participative et d'une concertation avec les autres collectivités publiques et les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de travailleurs, les représentants du secteur privé de la FTP et l'ensemble des groupes ou centres d'intérêt concernés.

À ce titre, le Conseil national du travail,⁹ de l'emploi et de la sécurité sociale auprès du ministre du Travail, institué par le code du travail, est consulté obligatoirement sur tous les projets de lois relatifs à la FTP. Pourtant, la participation des représentants de travailleurs reste timide du fait qu'ils ne disposent pas d'informations et de compétences suffisantes, qu'ils manquent de moyens financiers et que le dialogue social peine à se concrétiser pour la FTP.

Par ailleurs, comme nous l'avons vu au niveau de la section précédente, c'est le Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle (FAP-FTP) qui a pour mission d'inciter les entreprises à participer au développement de la formation professionnelle de la façon la plus adaptée possible à leurs besoins.

Le bilan sommaire des actions de cet organe sur la période 2004-2016 indique qu'il a contribué au financement de 786 actions de formation d'une durée totale de 246,229 heures de formation au profit de 14,485 bénéficiaires.

⁸ Y compris 1,250 personnes sur la conduite des véhicules tricycles et 206 sur la couture et bureautique à travers partenariat avec la fondation koweïtienne et est exceptionnelle pour l'ANAPEJ. Il y a eu la distribution de 1250 tricycles à raison d'un tricycle pour demandeurs d'emploi. Aussi, l'Agence a bénéficié d'un financement supplémentaire de l'INAP-FTP pour la formation sur conduite de tricycle et l'assurance et du carburant par tricycle.

⁹ Le conseil est composé de représentants de l'Assemblée nationale, du Sénat, des Directions du travail, de l'emploi, de la FTP et de la Caisse nationale de sécurité sociale, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Tableau 10 : Bilan des actions réalisées par le FAP-FTP par type et domaine de formation

Type de Formation	Domaine de formation	Nombre d'actions	Durée en heures	Nombre de bénéficiaires
A) Formation continue	Tertiaire	113	8 153	1 356
	BTP	87	7 982	1 133
	Industrie	60	4 772	869
	Elevage et agriculture	45	4 087	2 238
	Artisanat-hôtellerie-tourisme	17	1 516	294
B) Formation par alternance	BTP	49	20 263	546
	Electricité industrielle	2	1 776	40
	Mécanique auto	1	576	10
	Tertiaire	2	1 360	36
C) Formation par apprentissage	Mécanique auto	6	6 323	101
D) Formation à l'auto-emploi	Entrepreneuriat	6	1 357	80
E) Formation qualifiante (dans le cadre du PAFTP financé par le gouvernement et l'IDA)	BTP, industrie, agriculture, pêche, tertiaire, audiovisuel, paramédical, hôtellerie et tourisme	378	185 964	7 581
Total		786	244 229	14 485

Source : ANAPEJ

Financement du développement des compétences

Le financement du développement des compétences se fait principalement sur le budget de l'Etat. Les charges inhérentes au fonctionnement et au développement du système sont couvertes par les contributions du budget de l'Etat et d'autres collectivités publiques ainsi que d'autres sources fiscales. Le financement de la FTP se fait également dans le cadre des programmes actifs sous tutelle de l'ANAPEJ dont les activités incluent la formation pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et les stages de qualification et de reconversion.

En dehors du financement de l'Etat, les tiers (entreprises privées, banques de développement, aide internationale...) ont la possibilité de financer le système de la FTP via le Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle (FAP-FTP). Ce fonds est initié et soutenu par la Banque mondiale dans le but de permettre la mise en place d'un partenariat entre l'Etat et le secteur privé pour financer les activités liées à la formation professionnelle et technique. Ce fonds reçoit des financements publics et privés via un Comité tripartite d'attribution des financements.¹⁰

L'analyse de la répartition des sources de financement de cet organe indique la prédominance de l'aide au développement (y compris celle de la Banque mondiale) et la dépendance de l'Etat avec, respectivement 21% et 68% des financements entre 2004 et 2017.

¹⁰ Les manuels de procédure du FAP-FTP et de son Comité d'attribution des financements ont été fixés respectivement par les arrêtés conjoints n° 1374 du 9/12/2002 et n° 1411 du 17/12/2002 MEN/MF

Accès à l'EFTP

Cursus de l'offre de l'EFTP

En Mauritanie, il existe principalement deux sortes de cursus, à savoir ceux préparant au marché du travail et ceux préparant à la poursuite de l'enseignement technique supérieur.

Pour les cursus préparant principalement au marché de l'emploi, ils correspondent pratiquement à ceux en vigueur dans des pays comme le Maroc ou la Tunisie pour la formation professionnelle. Ils comprennent deux cursus préparant aux métiers d'ouvrier et deux cursus préparant aux métiers d'encadrement intermédiaire.

Pour les métiers d'ouvrier, il s'agit des deux cursus suivants :

- **Le Certificat de compétence (CC)** : accessible avec un niveau d'éducation équivalent à la fin de l'enseignement fondamental et d'une durée de formation variable de 3 à 9 mois, suivant les métiers.
- **Le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)** : accessible à partir de la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire et d'une durée de deux ans.

Pour les métiers d'encadrement intermédiaire, il s'agit des deux cursus suivants :

- **Le Brevet de technicien (BT)** : accessible à partir de la fin du second cycle secondaire et d'une durée de deux ans.
- **Le Brevet de technicien supérieur (BTS)**, accessible à partir du BT ou du Bac, d'une durée de deux ans.

En ce qui concerne les cursus préparant principalement à la poursuite d'un enseignement technique supérieur, à l'instar de plusieurs pays, ces cursus sont plutôt des cursus de l'éducation nationale. Ils comprennent :

- **Le Brevet d'enseignement technique (BET)**, sanctionnant un cycle de 4 ans dans un collège d'enseignement technique ;
- **Le Baccalauréat technique**, limité actuellement à la spécialité Technique, Mathématiques, Génie mécanique.

Capacité d'accueil

Quant aux capacités d'accueil, même s'il existe un nombre important d'établissements, le dispositif national de la FTP demeure d'une capacité d'accueil très réduite. Il représente, tutelle, établissements et cursus confondus, quelque 8,000 places.

Le dispositif public de la FTP comprend 28 établissements relevant de six départements ministériels. Ces établissements ont accueilli 6,571 jeunes en 2014, dont 6,319 en formation diplômante (96.2%) et 252 jeunes en formation qualifiante (3.8%). Parmi les 6 319 inscrits en formation diplômante 6.8% sont au niveau ouvrier (CC) 50% sont niveau ouvrier semi-spécialisé (CAP et BET), 39.6% au niveau technicien (BT et BAC T), 2.5% au niveau technicien supérieur et 1.1% au niveau ingénieur. En termes de répartition géographique des effectifs en cours de formation, Nouakchott en a accueilli 43.9% (en 2012), contre 12.5% à Nouadhibou et 43.6% répartis entre les autres régions du pays.

Quelque 2,130 diplômés sont sortis de leur formation diplômante en 2015, dont 11.1% étaient des ouvriers (CC), 37.5% des ouvriers qualifiés (CAP), 43,3% des techniciens, 3,1% des bacheliers et 3.5% des techniciens supérieurs.

L'encadrement pédagogique en 2015 (au sein du MEFPTIC) était assuré par 447 formateurs, tous Mauritaniens, dont 278 professeurs, 86 formateurs contractuels et 83 formateurs vacataires.

Tableau 11 : Répartition de la capacité d'accueil du dispositif et des établissements suivant les tutelles en 2014

Tutelle	Nombres d'établissements	Capacité d'accueil
Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication	19	6 040
Ministère des Pêches et de l'Économie maritime	1	88
Ministère de l'Agriculture	1	0
Ministère de la Santé et des Affaires sociales	5	N/D
Ministère des Affaires islamiques et de l'Enseignement originel	1	191
Ministère des Affaires sociales, de l'Enfance et de la Famille	1	252
Total	28	6 571

Source: L'auteur

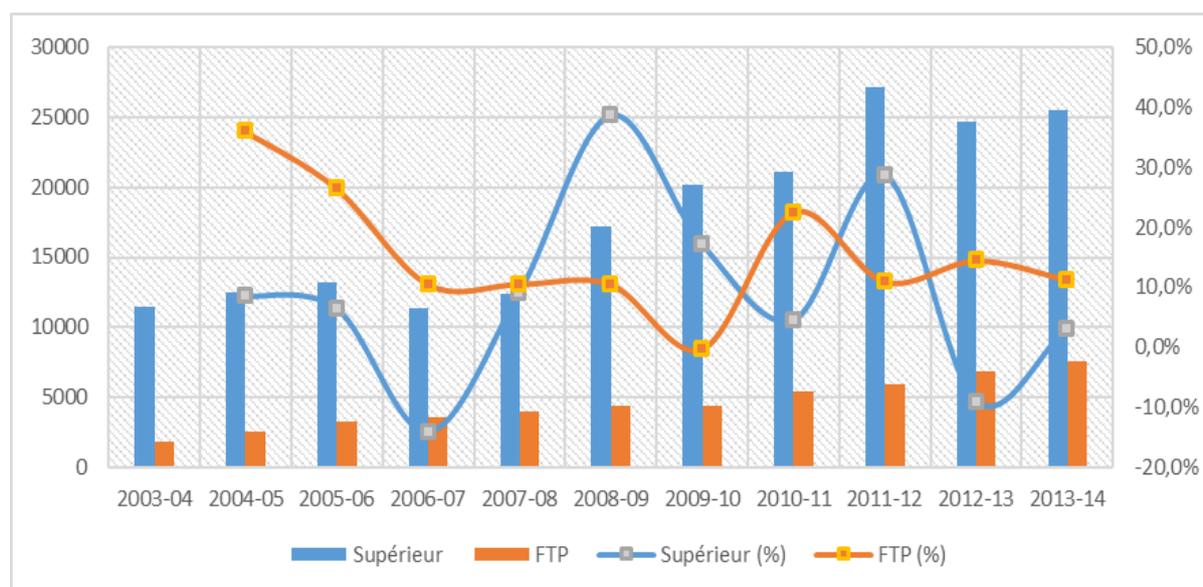
Evolution des effectifs de l'EFTP

L'analyse des données disponibles sur le système d'enseignement technique et professionnel révèle que sa couverture a triplé en dix ans, passant de 71 étudiants pour 100,000 habitants en 2004 à 215 étudiants pour 100,000 habitants en 2014. Cette progression peut sembler encore faible, mais c'est le sous-secteur qui a enregistré la plus forte évolution durant cette période.

L'enseignement supérieur a vu également sa capacité croître régulièrement durant cette période, passant de 426 étudiants pour 100,000 habitants en 2004 à 720 pour 100,000 habitants en 2014.

Le graphique ci-dessous montre une progression continue des effectifs de l'EFTP, soit un taux de croissance systématiquement positif. Ces effectifs étaient de 1,902 en 2003 contre près de 8,000 en 2013/14.

Figure 15: Croissance des effectifs de l'EFTP et du supérieur 2003/04 -2013/14



Source : ONS – Annuaire statistiques et RESEN 2015

2.3 Cartographie des centres d'EFTP et de l'apprentissage

Comme dans la région de la CEDEAO, on distingue trois familles de formation professionnelle en Mauritanie :

- **L'enseignement technique « formel »** qui est dispensé dans des structures publiques ou privées du dispositif. La formation est sanctionnée par des diplômes officiellement reconnus.
- **La formation professionnelle « non formelle »** qui est organisée en dehors du circuit formel reconnu par l'Etat.
- **La formation professionnelle « informelle »** dispensée essentiellement via des systèmes d'apprentissage informels.

En ce qui concerne les types d'établissements de l'EFTP, il existe 29 établissements de formation, relevant de cinq départements ministériels, de la SNIM et de la Fondation qatari-mauritanienne. Ces établissements peuvent être classés en trois types :

- **Les lycées de formation technique et professionnelle (LFTP)** : Il en existe six relevant tous du MEFPTIC : deux à Nouakchott : le LFTPI et LFTPC, à vocation respectivement industrielle et commerciale, un à Nouadhibou et un à Boghé, à vocation respectivement maritime et agricole et deux polyvalents à Atar et Néma, obtenus par transformation de centres de formation professionnelle. Ces lycées préparent théoriquement à tous les diplômes de la FTP : BET, Bac T, CAP, BT et BTS. Dans la pratique, tous les lycées préparent au BT et CAP, sauf le LFTPC de Nouakchott, qui ne comporte pas de cursus de CAP. Le baccalauréat n'est préparé qu'au LFTPI de Nouakchott. Le BET est préparé dans tous les lycées sauf le LFTPC. Le BTS n'est préparé dans aucun lycée.
- **Les centres et instituts de formation professionnelle :**
 - i. **Le Centre supérieur d'enseignement technique (CSET)**, relevant du MEFPTIC et constituant une spécificité, par le seul cursus de BTS qu'il délivre et l'ouverture, au besoin, d'une filière de formation de professeurs.
 - ii. **Dix CFPP** qui relèvent du MEFPTIC à Néma, Aioun, Kiffa, Kaédi, Aleg, Rosso, Atar (CFPM), Sélibaby et Nouakchott. Ces dix établissements préparent théoriquement au CC, CAP et BT, mais dans la pratique, ils ne préparent qu'au CC et au CAP.
 - iii. **L'Institut Iqraa**, doté d'un statut d'établissement privé et d'un statut d'utilité publique, sous tutelle du MEFPTIC, qui délivre le CAP et le BT.
 - iv. **Le CFPM** de Nouakchott, relevant du ministère chargé des Affaires islamique, qui ne délivre qu'une attestation.
 - v. **Le CFPP** relevant du ministère des Affaires sociales, de l'Enfance et de la Famille, qui délivre le CC, le CAP et le BT.
 - vi. **Le Centre de formation professionnelle de la SNIM** à Zouerate, qui prépare au CAP, au BT et au BTS.
 - vii. **Quatre centres de formation** relevant de l'Etablissement qatar-mauritanien pour le développement social, dont un à Toujounine qui délivre un CAP et un BT, dans certaines filières, et les trois autres à Néma, Aioun et Sélibaby qui ne délivrent que des certificats.
- **Les écoles professionnelles :**
 - i. **L'Ecole nationale de formation et de vulgarisation agricole** de Kaédi (ENFVA), qui relève du ministère de l'Agriculture et forme pour des niveaux de BT et BTS, dans les métiers de l'agriculture et de l'élevage.

- ii. **L'Ecole nationale d'enseignement maritime et des pêches (ENEMP)** transformée en Académie navale, qui continue de former aux métiers de la mer et à ceux de la pêche, par le biais de ses centres de qualification.
- iii. **les écoles de santé publique**, qui forment les personnels de ce secteur.
- iv. **deux écoles d'enseignement supérieur qui** comportent une filière de BTS : l'Ecole nationale des travaux publics, qui offre des filières de BTS dans les métiers du bâtiment et l'Ecole des mines de Mauritanie, qui devrait offrir un cursus de BTS dans les métiers de la mine, mais qui n'est pas encore ouverte.

À cette offre publique, s'ajoutent plus de 30 structures privées de formation technique et professionnelle qui se sont ouvertes de façon anarchique pour répondre aux pressions de la demande sociale. Ces « centres » privés de formation sont essentiellement tournés vers le secteur tertiaire et ont une capacité d'accueil de près de 1,200 places. Les programmes dispensés ne sont pas contrôlés par l'Etat et ne débouchent pas sur des diplômes reconnus, exceptés l'IETC et LCPI qui présentent leurs élèves au diplôme de BT. Les contrôle administratif et pédagogique font défaut et les conditions d'accréditation très souples suscitent l'anarchie dans l'ouverture de ces établissements.

L'intervention des ONG nationales et internationales dans le domaine de la formation professionnelle reste limitée et les initiatives prises dans ce cadre nécessitent d'être davantage encadrées par le Département de tutelle. La contribution de cette composante du dispositif à la réponse aux besoins économiques et sociaux demeure de ce fait très limitée.

Malgré les efforts accomplis pour diversifier et régionaliser l'offre de formation en vue de la rapprocher de la demande tant sociale qu'économique, la capacité d'accueil reste limitée et ne représente guère que 3% des effectifs inscrits au niveau de l'enseignement secondaire. Malgré que le flux annuel des sortants, toutes filières et niveaux de formation confondus, soit passé de 1,200 en 2005 à 2,130 diplômés en 2015, le dispositif de FTP demeure sous-dimensionné par rapport à la demande économique, telle que mise en évidence par les études sectorielles. La couverture des besoins du marché de l'emploi est inégale et certains secteurs de l'économie sont peu ou mal fournis en main-d'œuvre qualifiée, tels par exemple, l'hôtellerie, le tourisme, le BTP, les NTIC, les énergies renouvelables et le secteur informel de manière générale.

2.4 Prestation et évaluation de la formation

Partenariat public-privé et situation de l'apprentissage et de la formation par alternance

Certains projets ayant un volet d'expérimentation du partenariat public-privé (PPP) ont été réalisés avec le soutien de PTF. Ces initiatives ont eu le mérite d'expérimenter le PPP, même s'il n'y avait pas de textes qui réglementaient ce partenariat. Il s'agit notamment des projets suivants :

- **Projet d'appui au développement de la formation par l'apprentissage (PAFPA)** : sur financement de l'Agence française de développement (AFD) et de l'Union européenne (UE), cette expérience a été développée par le Groupe de recherche et d'échanges technologiques (GRET) et l'INAP-FTP pour renforcer l'employabilité des jeunes. Dans un cadre partenarial tripartite, l'expérience a mis en relation la DFTP, ses conseillers d'apprentissage et ses centres de formation, ainsi que des organisations professionnelles avec leurs artisans et, enfin, des apprenants. Le rôle de chaque partie a été défini. Aux termes de ce projet, un diplôme d'État, le certificat de compétences (CC), a été opérationnalisé pour la première fois dans 13 filières ayant bénéficié d'un fort engagement des entreprises privées. En effet, la formation s'est déroulée à 80% en entreprise et la formation a bénéficié à plus de 900 jeunes à Nouakchott, Atar, Boghé et Rosso avec un taux de réussite au CC de 75%. Pour la mise en œuvre de cette formation, quatre organisations professionnelles et plus de 150 artisans ont été engagés, équipés et formés aux outils de la formation par apprentissage et instruits sur leur rôle respectif dans le dispositif.

Le projet PAFPA a permis également de développer une offre de formation par apprentissage, 80% se déroulant en entreprise et 20% dans les centres de formation, qui concerne quatre filières et 13 métiers acquis par apprentissage sur le tas, et présente un fort potentiel d'insertion: (i) pour le BTP : maçonnerie polyvalente, plomberie et électricité bâtiment, (ii) pour les services: mécanique, froid-climatisation, coiffure-esthétique, coupe-couture et restauration, (iii) pour l'artisanat de production : soudure métallique et menuiserie bois, (iv) pour les micro et petites entreprises rurales : maraîchage, horticulture et artisanat rural.

Cette expérience a mobilisé l'INAP-FTP, la DFTP, 12 conseillers d'apprentissage et 32 formateurs de six centres de formation, quatre organisations professionnelles, plus de 150 artisans et environ 900 apprenants (filles et garçons à partir de 14 ans) pour développer des formations de trois à neuf mois et délivrer des certificats de compétences opérationnalisés pour la première fois et officialisés par des arrêtés ministériels.

- **Projet d'appui à la formation technique et professionnelle (PA-FTP)** : sur financement de l'Association internationale de développement (IDA) de la Banque mondiale, l'expérience avait pour objectifs, d'une part, de renforcer et de diversifier la FTP en améliorant la qualité, l'efficacité et la pertinence de la formation dispensée par les établissements de FTP bénéficiaires et, d'autre part, d'accroître la capacité du ministère en charge de la FTP à créer un système de FTP axé sur la satisfaction de la demande du marché. Ce projet a privilégié la formation pilotée par la demande économique et a conduit à la mise en place de formations très orientées vers le marché de l'emploi et l'insertion des jeunes, par le biais notamment de la formation qualifiante, qui bénéficie aux jeunes sans qualification professionnelle ne remplissant pas des conditions requises pour accéder à une formation professionnelle initiale diplômante. Les formations qualifiantes sont initiées par des organisations professionnelles, des groupements économiques et des organisations non gouvernementales (ONG), en collaboration avec les prestataires de formation locaux. Leur spécificité est de se dérouler à la fois dans les centres de formation professionnelle (CFP) (50%) et en milieu professionnel (entreprises, ateliers d'artisans, chantiers, espace de travail externe). D'autre part, le projet a été structuré pour améliorer l'efficacité interne et externe des huit établissements de FTP bénéficiaires, dans le cadre d'un développement orienté vers leur environnement économique. Un contrat programme a ainsi conduit à la mise en place d'un projet d'établissement pour chaque établissement bénéficiaire, élaboré dans une démarche partenariale.

Par ailleurs, le projet PA-FTP conforte la stratégie de la FTP visant à adapter les formations aux besoins qualitatifs et quantitatifs spécifiques de tous les secteurs productifs et à réorienter la FTP vers la demande du marché. La sous-composante « Formations qualifiantes » était destinée à former 5,000 jeunes déscolarisés ou faiblement scolarisés de 2012 à 2016 par la dispense de programmes d'apprentissage comprenant des formations pratiques, organisées avec les employeurs.

- **Projet de chantier-école pour l'entretien routier** : mis en œuvre par le BIT en Mauritanie avec les pouvoirs publics (INAP-FTP, ANAPEJ et Direction de la planification du ministère de l'Équipement et des Transports), des centres de formation, des entreprises, des organisations intermédiaires et des acteurs financiers décentralisés. Le projet a permis de former 271 jeunes, originaires notamment d'Aleg. Pour la mise en œuvre de ces formations, le projet a favorisé le partenariat en accompagnant 48 entreprises et en créant sept parcours de formation dans les métiers les plus demandés par les secteurs du BTP et de l'entretien routier.
- **PECOBAT (Projet pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des capacités des PME par le développement du sous-secteur du BTP en matériaux locaux et de la formation professionnalisant dans les chantiers-écoles construction)**. Ce projet a été déjà présenté dans les sections précédentes. Ce projet a mobilisé la plupart des acteurs clés publics et privés de la formation professionnelle ainsi que les partenaires sociaux, la société civile et les ONG.

Le suivi de l'insertion

Le suivi des sortants de la FTP est confié à l'INAP-FTP qui réalise, depuis quelques années, des études annuelles sur leur insertion. Des rapports sur l'insertion en 2002, 2004, 2005, 2007, 2012, 2013, 2014 et 2015 donnent ainsi des informations sur la situation du marché de l'emploi, le profil des sortants et leur niveau d'insertion. Par ailleurs, l'INAP-FTP a également réalisé une étude sur l'évaluation du système de suivi des sortants de la FTP.

Au-delà des enquêtes annuelles, un dispositif de suivi des sortants est en cours d'élaboration dans le cadre du PAFEJ (voir encadré ci-après), appuyé financièrement par la BAD. Ce dispositif permettra de concevoir et d'opérationnaliser :

- Des outils de collecte des données et une base de données à mettre en place au niveau des établissements de la FTP.
- Une application informatique, au niveau de l'INAP-FTP, permettant d'analyser les données enregistrées au niveau des établissements de FTP.

Pour améliorer l'insertion des sortants, quelques initiatives ont été également développées, notamment le projet « Centre d'appui à l'insertion des jeunes de Nouakchott – Cap Insertion », qui a été déjà présenté dans les sections précédentes.

Cadre de la politique migratoire par l'Union africaine

- **La convention d'Addis-Abeba**¹¹ (décembre 2014) a permis d'apporter les moyens juridiques nécessaires pour favoriser la mobilité des étudiants et des travailleurs, et pour renforcer la coopération intra-africaine en matière d'éducation, de formation et de recherche dans l'enseignement tertiaire.
- **L'Ordre du jour 2063**¹² (Agenda 2063) a été adopté en janvier 2015 par l'ensemble des Etats de l'Union africaine. Son objectif est de construire une communauté africaine qui soit efficace économiquement, pacifique et sociale. Cet ordre du jour propose la libre circulation des biens et des personnes sur tout le continent.
- **Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et plan d'action**¹³ (2018-2030) a été élaboré en mai 2018. C'est la version révisée du cadre de la politique migratoire de l'Union africaine (MPFA), adopté en 2006. Ce cadre permet de faciliter une migration sûre. Il fournit des orientations politiques globales aux Etats membres de l'Union africaine. Il se compose de huit piliers clés : migration de la main-d'œuvre et éducation, engagement de la diaspora, gouvernance de la migration, gouvernance frontalière, migration irrégulière, déplacement forcé, migration interne, ainsi que migration et commerce.

¹¹ Dite « Convention révisée sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les Etats d'Afrique », www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Nairobi/Addisconventionfr.pdf

¹² <https://www.un.org/fr/africa/osaa/peace/agenda2063.shtml>

¹³ https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-au-mpfa_2018-fr.pdf

Encadré 1 : Projet d'appui à la formation et l'emploi des jeunes (PAFEJ)

Le projet PAFEJ est un appui institutionnel financé par le Fonds africain de développement et qui porte sur la période 2014-2018. Ce projet, qui vise l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes, s'articule autour de deux composantes : (i) l'intégration de l'emploi au cœur des politiques sectorielles, et (ii) l'amélioration de la pertinence des formations reçues par les jeunes. Le projet vise également un meilleur ancrage de la formation dans le secteur productif, en développant les outils d'analyse des besoins en compétence du marché du travail, ce qui permettrait d'aménager les programmes aux fins d'améliorer l'employabilité des jeunes.

Ce projet devrait être d'une aide précieuse pour :

- Ce projet devrait être d'une aide précieuse pour : 8,000 jeunes qui bénéficieront de services d'accompagnement à l'emploi, dont 50% de jeunes femmes, et 6,000 apprenants de la formation professionnelle (1,275 dans la filière du BTP).
- Les structures étatiques en charge de la formation initiale et continue (la Direction de la formation professionnelle et l'INAP-FTP).
- Les institutions en charge de la promotion de l'emploi (Direction de l'insertion, Direction de l'emploi, ANAPEJ).
- Les autres ministères qui disposeront d'une stratégie sectorielle intégrant des objectifs d'emploi.
- La fédération nationale des entreprises du BTP.

Source: L'auteur

3. Identification et anticipation des compétences

3.1 Etat des lieux du dispositif d'identification et d'anticipation des compétences

Institutions responsables du dispositif

Le MEFPTIC, avec ses différentes structures, est aujourd'hui au cœur du dispositif de l'emploi et de la formation. Toutes ces structures réalisent des études sur l'emploi, l'insertion et la formation dans le but d'améliorer l'employabilité des jeunes et leur insertion sur le marché du travail. Cette multiplicité de centres de conception et de décision au niveau du secteur de l'emploi a certes un effet positif sur l'accès des jeunes au marché du travail, mais elle ne manque pas de poser le problème de la coordination des actions à entreprendre et de leur mise en cohérence. En effet, le dispositif global de pilotage est non seulement complexe, mais il s'avère non fonctionnel.

Globalement, il apparaît que, malgré les restructurations opérées ces dernières années, l'ancrage institutionnel de la question de l'emploi mérite d'être revu afin de :

- Créer les conditions favorables à la prise en compte de l'emploi dans tous les programmes et politiques sectoriels et d'en faire une priorité nationale transversale.
- Développer une réelle synergie entre les activités des différentes structures administratives chargées de la conception et du suivi d'une part, et les activités des structures opérationnelles chargées de la mise en œuvre d'autre part.
- Rationaliser les ressources publiques destinées à la promotion de l'emploi.
- Orienter davantage le contenu des formations techniques et professionnelles vers les besoins réels des opérateurs du secteur privé.

Quant au volet identification et anticipation des compétences, plusieurs structures sont chargées d'élaborer les prévisions et les projections de l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi, d'identifier et d'analyser les besoins en compétences du marché du travail. Il s'agit principalement de :

- La Direction de l'emploi relevant du MEFPTIC : outre ses attributions relatives au suivi et à l'évaluation des actions de promotion de l'insertion professionnelle des jeunes et à la réalisation d'enquêtes et d'études sur l'emploi et l'insertion professionnelle, la Direction de l'emploi est chargée d'élaborer les prévisions et les projections de l'évolution de l'offre et de la demande d'emplois.
- L'Inap-FTP qui joue un rôle important dans ce domaine. Il a pour mission de rapprocher la demande et l'offre de formation et soutenir la formation technique et professionnelle par : (i) l'identification et l'analyse des besoins en qualification des différents secteurs de l'économie, (ii) l'élaboration des programmes de formation, (iii) l'appui pédagogique aux établissements de formation, et (iv) la gestion du FAP-FTP. En ce qui concerne le développement de la formation professionnelle et l'insertion des jeunes, l'INAP-FTP a mis en œuvre plusieurs programmes, dont le financement est assuré par l'Etat et des bailleurs de fonds internationaux (UE, USAID, AFD, BIT, etc.).
- L'Office national de la statistique (ONS), sous la tutelle du ministère de l'Économie et des Finances, dont l'une des missions est de mettre à la disposition des décideurs et des opérateurs économiques privés les données statistiques nécessaires à l'élaboration des plans de développement et à la rationalisation des choix économiques d'une manière générale.

Toutefois, en dépit de l'existence de ces structures, force est de constater qu'il y a entre elles un manque de coordination, qu'elles ne disposent pas des outils adaptés et des moyens nécessaires à la production et à la diffusion d'informations (tant quantitatives que qualitatives) fiables et exhaustives,

indispensables pour dresser les besoins futurs en compétences par profession ou métier. A cela, s'ajoute l'absence d'un dispositif intégré d'information sur le marché de l'emploi et la faible implication des acteurs privés (les fédérations nationales), du fait de l'absence de cadres de concertation appropriés.

Prévision des besoins en compétences

Outre les études sectorielles menées par l'INAP-FTP, cette section présente la vision prospective de la création d'emplois et du développement des compétences à l'horizon 2030, qui a été développée dans le cadre de la SNE 2018-2030.

Etudes sectorielles menées par l'INAP-FTP

Dans ce domaine relatif à l'identification des besoins en compétences, plusieurs études sectorielles ont été conduites par l'Institut national d'appui à la promotion de la formation technique et professionnelle afin d'identifier les besoins en main-d'œuvre qualifiée pour pouvoir mettre en adéquation la formation et les besoins du marché du travail. Il s'agit notamment des études suivantes :

- Enquête sur les besoins en qualifications des entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP).
- Etude sur les besoins en qualifications des entreprises du sous-secteur de la mécanique automobile.
- Etude sur les besoins en qualifications des entreprises du secteur du textile et de l'habillement.
- Etude sur les besoins en qualifications des entreprises du sous-secteur du travail du cuir.
- Etude sur les besoins en qualifications des entreprises du sous-secteur du froid et de la climatisation.

Ces études ont pour objectif d'identifier les besoins des principaux secteurs économiques à savoir : le bâtiment et les travaux publics, l'industrie et les mines, l'hôtellerie et le tourisme, les NTIC, le secteur informel urbain, la mécanique, le froid et la climatisation, la couture et le cuir. Chaque étude sectorielle procède à une comparaison des besoins identifiés par rapport à l'offre actuelle et donne des recommandations quant aux filières à développer, aux modes de formation à privilégier et à l'ampleur de la demande potentielle des entreprises.

Il ressort de ces études que les secteurs qui présentent des besoins importants en main-d'œuvre sont les suivants : le secteur du bâtiment et des travaux publics, le secteur de l'industrie et le secteur tertiaire. Dans le secteur du BTP, le manque de main-d'œuvre s'explique notamment par la sous-qualification des travailleurs en activité et par la présence de nombreux étrangers. Quant au secteur tertiaire, le manque de main-d'œuvre est surtout prégnant dans les domaines des NTIC.

Par ailleurs, les études sectorielles ont fait ressortir également une méconnaissance de la part des employeurs des possibilités offertes par le système de la FTP, que ce soit en formation initiale ou en formation continue.

Vision prospective de la création d'emplois et des besoins en compétences

Une vision prospective de la création d'emplois et du développement des compétences à l'horizon 2030 a été développée dans le cadre de la stratégie nationale de l'emploi (SNE) 2018-2030, qui propose deux scénarios : scénario de rupture et scénario tendanciel. Le premier scénario fondé sur la mise en convergence des politiques macroéconomiques et sectorielles autour de l'objectif central de réduction du déficit quantitatif et qualitatif de l'emploi et de l'éducation propose des objectifs spécifiques, en prenant comme point de comparaison la situation de pays voisins. Il comporte un ensemble de mesures additionnelles par rapport au deuxième scénario (tendanciel).

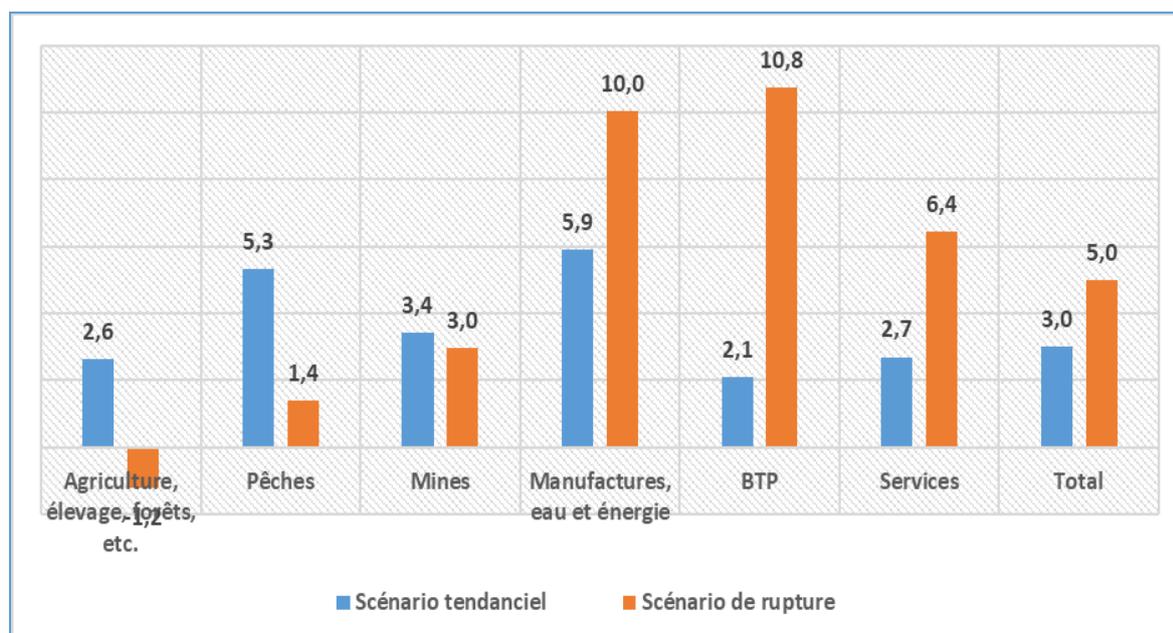
Quant au scénario tendanciel, il prolonge à l'horizon 2030 les effets des politiques engagées durant la décennie précédente en matière d'investissements dans les secteurs productifs et en matière

d'éducation et de formation. Pour les projections de l'emploi, ce scénario conserve les effets de la politique d'éducation et de formation et du changement structurel à long terme observables en 2014.

L'analyse des résultats des projections des deux scénarios susmentionnés qui a été faite sur la base des données disponibles¹⁴ fait ressortir les éléments saillants suivants :

- Une hausse continue de la population en âge de travailler. Selon les données de l'ONS, la part de la population en âge de travailler a augmenté rapidement au cours de la période 2000 et 2015, soit plus de 5% de la population. De 2015 à 2030, la courbe ascendante devrait se poursuivre, mais plus lentement, soit 1.5% de la population. La pression démographique sur le marché du travail continuera donc de progresser, mais de manière moins significative.
- Le scénario de rupture prévoit un besoin additionnel de 758,128 emplois à créer entre 2015 et 2030, contre 621,085 emplois selon le scénario tendanciel. Ces chiffres correspondent à un taux d'activité de respectivement 46% et 56% pour le scénario tendanciel et le scénario de rupture.
- Sur le plan sectoriel, considérant qu'un taux de croissance de la population active occupée de 5% est suffisant pour permettre la résorption du déficit de l'emploi à un niveau supportable, le scénario de rupture prévoit une tendance à la baisse de la population active occupée du secteur agricole de -1.2% par an, contre 2.6% dans le scénario tendanciel entre 2015 et 2030, et une accélération de la croissance du secteur du btp (10.8%), de l'industrie et des services, avec un léger ralentissement de la croissance de l'emploi dans le secteur minier et dans le secteur des pêches par rapport au rythme enregistré au niveau du scénario tendanciel.
- Par rapport au niveau scolaire, le scénario de rupture prévoit une tendance à hausse de la population active occupée ayant un niveau scolaire dans le secteur agricole. En effet, le taux d'accroissement de l'emploi est estimé à 9.3% pour les personnes ayant un niveau primaire, 10,2% pour celles ayant un niveau secondaire et 10.4% pour celles ayant un niveau supérieur. Ces taux sont respectivement de 6.9%, 4.7% et 3.2% pour le scénario tendanciel.

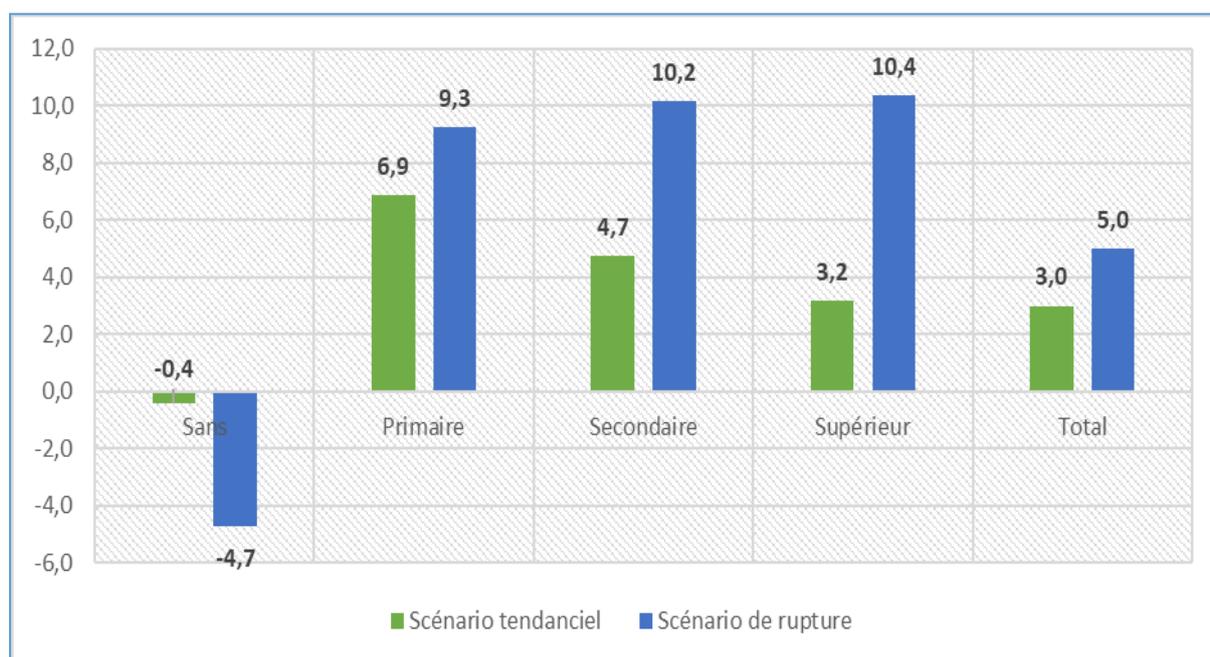
Figure 16: Taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi par secteur d'activité selon les deux scénarios (tendanciel et de rupture)



Source : Rapport de la stratégie nationale de l'emploi- Mauritanie

¹⁴ Les séries des comptes nationaux, l'Enquête de référence sur l'emploi et le secteur informel 2017 (ERE-SI), le recensement général de la population et de l'habitat 2013 (RGPH 2013) et l'enquête sur la pauvreté et le coût de la vie (EPCV) 2014.

Figure 17: Taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi par niveau scolaire selon les deux scénarios (tendancier et de rupture)



Source : Rapport de la stratégie nationale de l'emploi- Mauritanie

Tableau 12 : Résumé des projections des objectifs de réduction du déficit d'emploi

(Données en milliers)	2015	2020	2025	2030
Population des 15-64 ans disponible pour l'emploi				
Scénario tendancier	1 203	1 343	1 512	1 683
Scénario de rupture	1 203	1 335	1 481	1 614
Stock de la population active occupée				
Scénario tendancier	734	802	930	1 078
Scénario de rupture	734	862	1 126	1 472
Stock de la population en déficit d'emploi				
Scénario tendancier	469	541	582	605
Variation annuelle du déficit d'emploi		24	8	5
Scénario de rupture	469	473	355	142
Variation annuelle du déficit d'emploi		1	-24	-43
Taux d'emploi (en %)				
Scénario tendancier	37,0	34,0	34,0	35,0
Scénario de rupture	37,0	36,0	42,0	48,0
Taux de déficit d'emploi (en %)				
Scénario tendancier	39,0	40,0	38,0	3,0
Scénario de rupture	39,0	36,0	25,0	10,0

Source : projections réalisées dans le cadre de la SNE de l'emploi-Mauritanie.

3.2 Pénuries de compétences et politique de migration

Selon la théorie économique, les pénuries et les excédents de main-d'œuvre constituent une caractéristique permanente des marchés du travail décentralisés. On parle de pénurie de compétences, quand les employeurs n'arrivent pas à recruter des travailleurs qualifiés dans une profession donnée, ni à verser à leurs employés un salaire correspondant à celui en vigueur sur le marché. Généralement une pénurie donne lieu à une hausse des salaires.

On distingue deux types de pénuries de compétences : (i) la pénurie quantitative, et (ii) la pénurie qualitative. La première renvoie au manque de main-d'œuvre possédant les compétences nécessaires pour exercer un métier ou une profession donnée. Quant à la deuxième, elle concerne le manque de compétences particulières recherchées par l'employeur. Généralement, ce dernier type de pénurie s'avère plus difficile à cerner, à cause notamment de la non-disponibilité des données requises.

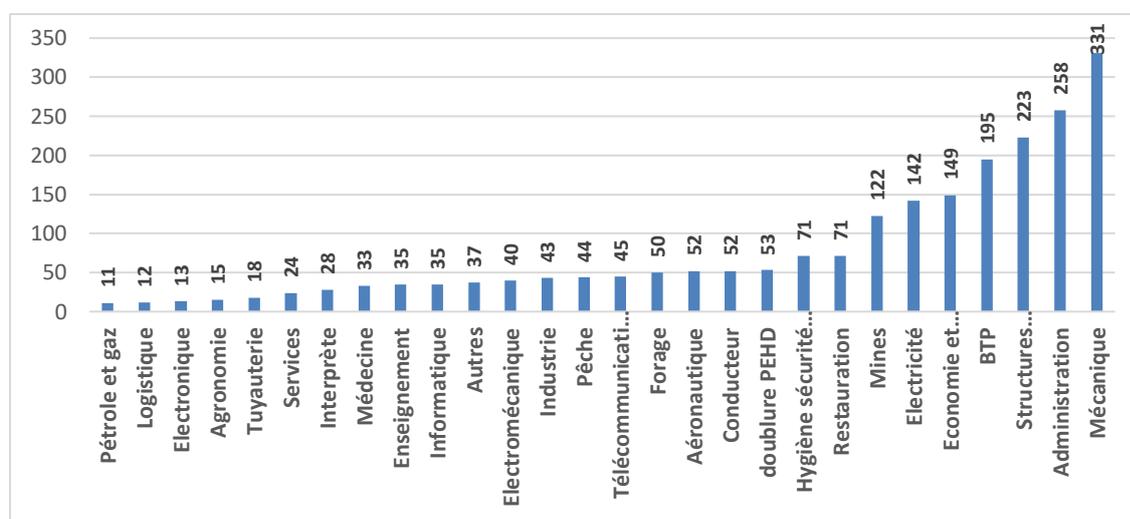
En Mauritanie, comme cela a déjà été mentionné ci-dessus, plusieurs études sectorielles ont été réalisées. Ces études contiennent des informations pertinentes sur les pénuries quantitatives de compétences sur le marché de l'emploi. Il ressort de ces études que les secteurs du BTP, de l'industrie et du tertiaire restent les secteurs qui présentent des besoins importants en compétences et en main-d'œuvre.

Cependant, les entretiens menés avec les acteurs clés lors de la mission de l'expert international pour la Mauritanie ont révélé que les contenus de ces études sont souvent méconnus et/ou ignorés des décideurs dans les domaines de la formation et de la migration.

Par ailleurs, pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et professions, les employeurs se tournent vers les travailleurs étrangers en situation régulière. En effet, le nombre de permis de travail délivrés par les pouvoirs publics au Mauritanie a augmenté de 21.2% en moyenne entre 2015 et 2017, passant respectivement de 812 à 1,192 permis.

L'analyse des statistiques sur les permis de travail en cours de validité jusqu'à fin décembre 2018 par domaine, porte un éclairage sur les domaines professionnels en tension sur le marché du travail mauritanien. En effet, cette analyse révèle que sept domaines professionnels connaissent une pénurie de main-d'œuvre, à savoir : la mécanique, l'administration, les structures métalliques, le BTP, l'économie et la finance, l'électricité et les mines. Les étrangers exerçant dans ces domaines avec des permis de travail valides représentent près des deux tiers (64.5%) du total des étrangers exerçant une activité au Mauritanie et disposant d'un permis de travail valide (2,202 permis valides fin décembre 2018).

Figure 18: Permis de travail en cours de validité jusqu'au 31/12/2018 par domaine professionnel



Source : Direction Générale de l'Emploi / Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse et des Sports- Mauritanie.

3.3 Système de reconnaissance des compétences

Le système de reconnaissance des qualifications et de la formation relève de la Direction des examens et concerne les établissements d'EFTP officiellement reconnus par l'Etat et qualifiés de « formels ». Il devrait être mis en œuvre à l'issue de l'expérimentation pilote du système d'approche par compétences (APC) prévue d'ici peu.

Système de reconnaissance des qualifications formelles

Comme cela a déjà été présenté dans les sections précédentes, le système de qualifications dans la formation technique et professionnelle « formel » est organisé en deux cursus de formation avec délivrance de six diplômes. Le tableau ci-après présente les différents types de diplômes de qualification formelle.

Tableau 13 : Liste des diplômes de qualification formelle

Conditions d'accès	Type	Établissements	Durée	Diplôme obtenu
BT ou BAC	FT	CSET	2 ans	BTS
Année terminale du collège d'enseignement général	ET	LFTP	3 ans	BAC T
Admission au concours d'entrée en 1 ^{ère} année du collège d'enseignement général	ET	LFTP	4 ans	BET
Année terminale du second cycle de l'enseignement général	FTP	LFTP	2 ans	BT
Niveau quatrième collège	FP	LFTP et CFPP	2 ans	CAP
16 ans + enseignement fondamental 6 ans			3-9 mois	CC

Source : L'auteur

Système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle

Il n'existe pas pour l'instant de système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Les seuls certificats délivrés sont des attestations propres aux structures (centres de formation privés, ONGs, etc.), attestations qui ne sont pas officiellement reconnues. Cette situation pose des problèmes dans le cadre de la formation qualifiante qui n'offre que très difficilement une reconnaissance sociale et économique des compétences ainsi acquises.

Assurance qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale

Outre qu'elle assume la responsabilité d'organiser les examens et concours de la FTP, la Direction de la formation technique et professionnelle (DFTP) relevant du MEFPTIC est aussi chargée de mettre en place un système national de reconnaissance des acquis professionnels et d'homologation des diplômes dans le domaine de la FTP. En ce qui concerne le secteur privé, en dépit de la mise en œuvre de l'APC, force est de constater que le processus de certification tel qu'il existe actuellement n'incite pas les acteurs privés à s'impliquer dans ce processus, qui est jusqu'à présent du ressort exclusif de l'État. Ce manque d'intérêt est notamment imputable au cadre institutionnel actuel, qui ne prévoit pas la participation du secteur privé au processus de certification, et aux outils et supports qui ne sont pas adaptés au dispositif de l'APC (REM, REC, cadre national de certification, etc.). En effet, le cadre national de certification joue un rôle important en ce qu'il contribue à standardiser les mécanismes de certification et à promouvoir une culture de la formation tout au long de la vie. Il peut servir de dispositif d'assurance qualité en matière de certification des qualifications et de validation des acquis.

Toutefois, des réformes juridiques sont en cours afin d'inciter les acteurs privés à s'impliquer dans le processus de certification de la formation technique et professionnelle (notamment une nouvelle loi

consacrée aux référentiels, à l'évaluation et à la certification). Ces réformes portent notamment sur la constitution d'une commission nationale d'évaluation et d'assurance qualité dans la formation professionnelle, sur la mise en place d'un cadre général de référence fixant les normes (les profils de sortie des apprenants, les spécialités concernées, les compétences et connaissances exigées pour l'obtention d'un diplôme, les conditions spécifiques d'inscription et les critères d'évaluation des acquis, etc.).

3.4 Défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Afin d'élaborer des politiques publiques efficaces permettant de freiner toute forme de migration irrégulière et d'améliorer et de valoriser les compétences des jeunes afin de faciliter leur transition vers le marché du travail, il convient de présenter les défis que doit relever le système de formation professionnelle et d'apprentissage, tel qu'il est actuellement, et de proposer des pistes de solution.

A cet effet, plusieurs défis ont été identifiés sur la base des discussions avec les responsables des structures concernées et des consultants rencontrés lors de la mission d'études effectuée par l'expert international, ainsi que sur la base de l'étude documentaire sur le sujet. Les points de vue concernant ces défis sont exposés ci-après. Il s'agit des quatre principaux défis suivants :

- Défis du système d'information sur l'emploi et sur l'offre et la demande de compétences.
- Défis du système national d'EFTP en termes d'offre de formation, d'accessibilité, de qualité et de pertinence.
- Défis pour répondre au besoin d'insertion des sortants du système de l'eftp en situation de chômage.
- Défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi (y compris les travailleurs migrants retournés au pays).

Défis du système d'information sur l'emploi

De l'examen des différentes sources de données sur l'emploi, il ressort que le système d'information n'est pas suffisamment intégré pour apporter une vision globale du marché de l'emploi. En effet, il ne permet pas, dans sa configuration actuelle, de fournir des données quantitatives et qualitatives contribuant à une prise de décision s'agissant de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques publiques en matière d'emploi.

Outre l'absence d'une coordination permanente et institutionnalisée entre les organismes producteurs d'informations et les acteurs clés du marché de l'emploi, on note également l'absence d'un dispositif d'évaluation de l'ensemble des initiatives de promotion de l'emploi qui permettrait de donner une image intégrée et quantifiée des besoins en matière de compétences, d'accueil, de suivi et d'accompagnement des jeunes chercheurs d'emploi ainsi que d'appui aux entreprises de toute taille. Ce dispositif permettrait de fournir des informations pertinentes susceptibles d'orienter les jeunes chercheurs d'emploi, d'améliorer leur employabilité, de les encadrer et de soutenir les porteurs de projets professionnels et par conséquent générer plus d'emplois.

Dans ce sens, le dispositif statistique mauritanien mérite d'être enrichi par des enquêtes complémentaires qui mettraient en exergue les problématiques de la demande de travail, des difficultés de recrutement et des besoins en compétences.

Cette démarche requiert une restructuration en profondeur du dispositif actuel afin de fusionner les divers systèmes d'information existants. L'observatoire de l'emploi aura un rôle capital à jouer pour fédérer ces systèmes d'information et assurer un meilleur partage des données entre les intervenants.

Défis du système national d'EFTP

Il s'agit ici de faire ressortir les points forts et les points faibles du système d'EFTP en établissant une distinction entre l'offre publique et l'offre privée. La littérature et les échanges avec les différents interlocuteurs ont très largement fait ressortir une grande faiblesse du système dans son ensemble. Les points faibles ont trait notamment à : (i) l'inadéquation entre la formation et les besoins de l'économie, (ii) l'absence de définition et d'instauration d'un partenariat public-privé (PPP), et (iii) l'absence d'un dispositif harmonisé de suivi de l'insertion des diplômés du système d'EFTP.

Ainsi, les principaux défis à relever consistent à identifier les compétences à développer pour soutenir la croissance économique, et à élaborer une stratégie pour le développement des compétences (qualitatif, quantitatif), tout en tenant compte des tendances d'évolution du contexte démographique, social et économique du pays. L'étude documentaire ainsi que les échanges effectués avec les différents acteurs de l'EFTP ont permis de classer les principaux défis du système actuel d'EFTP en trois catégories, à savoir : (i) les défis relatifs au développement des compétences, (ii) les défis en matière de gouvernance du système de la formation technique et professionnelle, et (iii) les défis en matière de financement de la formation technique et professionnelle.

Défis relatifs au développement des compétences

Il s'agit à la fois d'anticiper les besoins du marché du travail et de combler les carences observées par les employeurs, qui réduisent les chances de recrutement et la compétitivité des diplômés du système d'EFTP. Dans ce cadre, deux principaux défis sont à relever : (i) l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, et (ii) l'accès à la formation pratique.

• L'inadéquation entre l'offre et les besoins en compétences

L'inadéquation de la formation aux besoins en compétences du marché du travail constitue l'un des défis majeurs à relever afin de faciliter l'insertion et la transition des jeunes vers la vie active. Cette inadéquation vient en partie des systèmes éducatifs et de la formation technique et professionnelle. Pour pallier cette lacune, il serait important, d'une part, de mettre en place un dispositif d'identification des besoins en compétences, et d'autre part, d'améliorer et de renforcer tous types de formation, qu'elle soit sur le tas, en milieu de travail, en partenariat avec les entreprises, sous forme d'apprentissage, en alternance, duale, etc. Il s'agit notamment :

- i. D'élaborer les outils nécessaires pour identifier et anticiper les besoins en compétences du marché de l'emploi (répertoires emploi-métier, référentiels emplois-compétences, etc.), tout en adoptant des approches appropriées et adaptées au contexte mauritanien.
- ii. De mener des études approfondies sur les caractéristiques de la demande d'emploi (formations, qualifications, aspirations, etc.) Et de l'offre d'emploi formelles et informelles pour mieux cerner les besoins, les profils d'emploi recherchés, les contraintes dans le recrutement, tout en tenant compte des tendances d'évolution du contexte démographique, social et économique du pays. Ces investigations permettraient d'orienter les formations et d'obtenir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

• L'accès à la formation pratique :

La formation en entreprise joue un rôle essentiel dans le processus d'apprentissage car elle constitue le meilleur moyen d'acquérir une expérience pratique. Or, selon les entretiens menés avec les acteurs clés du système de l'EFTP et d'après l'étude documentaire qui a été réalisée, la plupart des entreprises seraient réticentes à accueillir des stagiaires du système de la formation professionnelle et technique. A cela, s'ajoute l'absence d'un cadre juridique global susceptible de clarifier les rôles et les responsabilités de chaque acteur dans ce domaine, ainsi que l'absence d'outils et de supports d'accompagnement de la formation en entreprise.

A cet égard, l'Etat devra déployer des efforts pour encourager les entreprises à accueillir les stagiaires du système de la formation professionnelle et technique, grâce notamment à la mise en place de mesures d'incitation et d'encouragement (exonération de taxes, accès aux marchés publics, baisse des impôts, etc.).

Défis en matière de gouvernance du système de la FTP

Même si certains représentants du secteur privé s'associent aux activités des organes de gouvernance des structures centrales du système de la formation technique et professionnelle et du marché du travail (INAP-FTP, FAP-FTP et ANAPEJ, établissements publics de la FTP), la participation de ce secteur reste limitée et porte généralement sur des aspects transversaux du système de la FTP. A cet effet, l'un des défis à relever en matière de gouvernance est l'instauration d'une concertation pertinente et régulière entre les différents acteurs publics et privés concernés.

Par ailleurs, cette situation relative à l'absence de concertation institutionnalisée et régulière constitue un obstacle de taille pour parvenir à une définition concertée et formalisée du partenariat public-privé (PPP), portant notamment sur la clarification des rôles et responsabilités de chaque acteur, ce qui rend difficile l'élaboration du contenu du PPP ainsi que sa mise en œuvre.

A cet égard, le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MEFPTIC) aura un rôle déterminant à jouer pour, d'une part, animer et créer un espace de dialogue et de concertation entre les différents acteurs publics et privés concernés par le fonctionnement du dispositif de la FTP au niveau national, régional et sectoriel et, d'autre part, mettre en place les mécanismes et conditions nécessaires à la mise en œuvre du PPP, et communiquer pour informer les acteurs concernés et les sensibiliser au bien-fondé du PPP au vue d'assurer une meilleure coordination de l'action publique et de l'initiative privée pour mettre les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail.

Défis en matière de financement de la FTP

Malgré les efforts consentis par l'Etat pour le financement du système de la formation technique et professionnelle dans le pays, force est de constater que le système actuel de formation souffre d'un manque de ressources financières, humaines et matérielles. Cette situation s'explique principalement par la faible part du budget de l'Etat consacrée au financement de la FTP. En effet, la part des dépenses courantes publiques d'éducation allouée au système de la FTP s'est établie à seulement 5.8% en 2014, dont 3.1% de masse salariale, 0.6% de dépenses administratives et pédagogiques et 2.1% de transferts (bourses, subventions, etc.).

Ainsi, pour relever ce défi lié au financement de la FTP, l'Etat doit déployer des efforts financiers supplémentaires afin de donner un coup de fouet au système de la FTP en Mauritanie. Ainsi, la révision du mode de gouvernance s'impose. Le pays doit donc miser sur l'amélioration de la gouvernance du système de financement du dispositif d'EFTP dans son ensemble. Aussi, des mesures d'accompagnement devront être mises en place afin de garantir le retour sur investissement du système en termes d'amélioration d'accès des jeunes à la formation et de qualité d'apprentissage.

Défis pour répondre au besoin d'insertion des sortants de l'EFTP en situation de chômage

La conception ainsi que la mise en œuvre d'une politique efficace en matière d'insertion des diplômés de l'EFTP sur le marché du travail requièrent l'implication des jeunes dans le processus de formulation de cette politique, l'objectif étant de définir des stratégies de développement qui tiennent à la fois compte de leur vision de développement et de leurs intérêts en tant qu'acteurs de demain.

Défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi

Suite aux échanges avec les différentes parties prenantes concernées, dont des travailleurs immigrés, il ressort que les principaux défis à relever sont les suivants :

- i. Difficulté d'accéder à un emploi, liée principalement aux conditions légales que doivent remplir les migrants afin d'occuper un poste d'emploi (possession de la carte de résident et d'un permis de travail, difficultés linguistiques, problèmes de reconnaissance des diplômes, etc.).
- ii. Malgré que les migrants ont, en moyenne, un niveau d'instruction relativement plus élevé que les mauritaniens, plus de 40% d'entre eux ont au plus le niveau d'études coraniques, plus d'un quart ont le niveau primaire et seulement 0.8% bénéficient d'un niveau d'étude technique ou professionnel. Ceci constitue un obstacle majeur à l'accès des migrants à des emplois de qualité.
- iii. Manque d'informations exhaustives et actualisées sur les migrants à la recherche d'un emploi en Mauritanie. Ceci constitue un défi important à relever, puisque ce type d'informations est déterminant pour pouvoir concevoir et mettre en œuvre des mesures et programmes visant à faciliter l'insertion des migrants sur le marché du travail.

Afin de relever ces défis, des efforts devront être déployés par les différentes parties prenantes concernées pour faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail en Mauritanie. Ainsi, des mesures devront être mises en place pour, d'une part, faciliter les procédures relatives à l'accès des migrants à l'emploi, tout en améliorant les conditions de travail des migrants, et d'autre part, améliorer l'employabilité des migrants via des formations spécifiques. La mise en place d'une politique de réinsertion des migrants de retour constitue également une priorité afin d'assurer une réinsertion durable.

Des enquêtes et études approfondies devront également porter sur les caractéristiques des migrants à la recherche d'un emploi pour mieux cerner les besoins, les profils d'emploi recherchés, les contraintes dans le recrutement, etc. Ces investigations permettront de fournir les informations nécessaires à la prise de décision en matière d'intégration des migrants sur le marché du travail.

Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Au vu de la multiplicité des acteurs intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi, la Mauritanie dispose d'un potentiel important de partenariats qui pourraient largement contribuer au dispositif de développement des compétences techniques et professionnelles et à la politique de migration. Cependant, l'exploitation de ce potentiel se heurte à de nombreux obstacles, à savoir des contraintes juridiques et réglementaires, financières, opérationnelles et techniques.

En ce qui concerne les contraintes juridiques et réglementaires, en dépit des efforts consentis par le gouvernement en vue de l'adoption de la loi sur le PPP, et des décrets d'application y afférents, qui concerne uniquement les grands projets d'infrastructures, force est de constater l'absence d'un cadre réglementaire spécifique aux partenariats public-privé en matière de développement des compétences techniques et professionnelles.

Quant aux contraintes opérationnelles, les entretiens individuels et les rencontres effectués avec les acteurs concernés ont révélé l'absence d'une stratégie opérationnelle de développement du partenariat public-privé dans la formation technique et professionnelle. Cette stratégie devrait être élaborée selon une approche participative impliquant l'ensemble des acteurs et partenaires concernés. Elle devrait dégager une vision claire à court, moyen et long terme, tout en définissant les actions concrètes pour rendre le PPP effectif et opérationnel dans la formation professionnelle et technique.

La question du financement du dispositif est l'un des facteurs clés de la réussite des partenariats pour le développement des compétences professionnelles et techniques. Le financement des partenariats devrait être le fait de tous les acteurs, publics et privés, chacun selon sa capacité et ses objectifs. A cet effet, la définition d'un schéma de financement concerté et partagé par les différents acteurs concernés, qui indique avec précision la contribution de chaque partie, sa nature et son mode de mobilisation, paraît indispensable au développement de partenariats pour le développement des compétences techniques et professionnelles.

S'agissant des contraintes techniques, il importe également de renforcer les capacités techniques des acteurs en matière de développement de partenariats en vue de développer des compétences qui soient en adéquation avec les besoins du marché du travail. Le secteur privé est le plus concerné par cette question (les établissements privés de FTP, l'Union nationale du patronat mauritanien, les fédérations professionnelles, etc.). En effet, ce secteur ne dispose pas des compétences nécessaires pour mobiliser des ressources internes, ni d'informations suffisantes pour communiquer et instaurer un dialogue équilibré et permanent avec le secteur public en vue d'améliorer l'adaptation de l'offre de la FTP aux besoins des entreprises. Outre le secteur privé, d'autres structures publiques pèchent par insuffisance de compétences ; il s'agit notamment des structures du MEFPTIC (DFTP, INAP-FTP, ANAPEJ, etc.), des syndicats (la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, la Confédération nationale des travailleurs de Mauritanie) et des établissements publics de FTP.

- En dépit des contraintes mentionnées ci-avant, il va falloir explorer plusieurs pistes pour améliorer les partenariats en matière de compétences et de migration. On pourrait notamment envisager les mesures suivantes :
 - i. **La mise en place d'un dispositif d'identification et d'anticipation des besoins en compétences**, qui constitue l'un des domaines de partenariat les plus importants pour forger une FP axée sur la demande et établir une convergence vers l'adéquation qualitative. Cela consistera notamment à instituer un système harmonisé et partagé de collecte, de traitement et de diffusion d'informations sur le marché du travail.
 - ii. **L'implication du secteur privé dans le développement de la formation**, qui pourrait nécessiter la mise en place de nouveaux cadres juridiques et de pratiques pédagogiques innovantes, mais qui devrait surtout faire appel à la motivation des entreprises. Ces dernières pourraient également alimenter le système de diffusion de données en informations standardisées sur les futurs besoins d'emploi, qui résulteraient de leur propre vision ainsi que des états prévisionnels.
 - iii. **La mise en place de comités sectoriels tripartites à représentation ouvrière**, dont les missions d'identification et d'anticipation complèteraient l'information disponible et faciliteraient la mobilité de la main d'œuvre sectorielle.
 - iv. **La rationalisation des ressources de la FTP** via l'introduction de nouveaux modes de formation, notamment la formation à distance et le NTIC, et l'engagement des ONGs nationales et internationales.
 - v. **Faire de la régionalisation un levier d'amélioration de la formation des formateurs** en invitant les meilleurs formateurs de la région à former les débutants et les moins expérimentés. L'introduction de la formation à distance et des ntics est vivement souhaitée.
 - vi. **Rassembler les parties prenantes autour de l'élaboration d'un mécanisme de validation des acquis de l'expérience** qui soit en conformité avec le référentiel national des qualifications et satisfasse aux critères d'un éventuel référentiel régional.
 - vii. **Elaborer une carte de la FTP intégrant les formes non formelles et informelles d'acquisition des compétences.**

4. Conclusion

L'analyse de la cartographie sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie a mobilisé l'ensemble des acteurs concernés par le dispositif de la formation technique et professionnelle et la question de la migration. La contribution des différentes parties prenantes aux discussions et rencontres organisées lors de la mission de l'expert international pour la Mauritanie a été constructive et enrichissante. Elle a contribué à fournir de précieux renseignements et à collecter les éléments de réponse aux différentes questions de recherche initialement définies dans le cadre de cette étude.

Le rapport de l'étude a porté sur l'analyse de cinq aspects clés afin d'analyser la cartographie sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie. Il s'agit du contexte économique du pays, du système de développement des compétences, du système d'identification et d'anticipation des compétences, du système de reconnaissance des compétences, et des défis et de l'analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration.

En ce qui concerne le contexte économique du pays, les analyses menées font ressortir une tendance à la hausse de la croissance économique du pays durant les dernières années (3.6% en 2018), liée essentiellement aux réformes structurelles engagées et à la bonne tenue de certains sous-secteurs, notamment les télécommunications, le transport, l'électricité, l'agriculture irriguée et les activités manufacturières. Un autre fait marquant de la situation économique en Mauritanie est la prédominance du secteur tertiaire qui représente environ 38% du PIB.

S'agissant du schéma migratoire, la Mauritanie, de par son économie et sa position géographique, a longtemps été une terre d'accueil pour de nombreux étrangers, majoritairement subsahariens, et un point important dans le dessin des trajectoires et flux migratoires. Ainsi, la Mauritanie est aujourd'hui traversée par des routes migratoires empruntées par des milliers de subsahariens vers les pays du Maghreb ainsi que vers l'Europe, notamment les Canaries. Elle connaît également des migrations internes généralement vers les villes et les grands centres économiques. Le pays est aussi une destination pour les réfugiés. En ce qui concerne la répartition spatiale des migrants, les analyses menées révèlent que les étrangers en Mauritanie résident dans les principales villes du pays, dans des proportions variables selon les villes de résidence et les pays de provenance.

Le système d'information sur le marché du travail en Mauritanie reste insuffisamment intégré pour apporter une vision globale de l'activité et de l'emploi, qui prendrait en compte toutes les sources d'information disponibles. Néanmoins, plusieurs sources d'informations ont été mobilisées dans le cadre de cette étude pour renseigner les différents aspects relatifs à l'emploi et à la migration en Mauritanie.

En matière d'emploi, l'analyse des données disponibles révèle que le secteur informel est largement prédominant en matière de création d'emplois. Il concentre à lui seul plus de 91% des emplois du secteur privé non agricole. Sur le plan sectoriel, le secteur des services reste le principal secteur pourvoyeur d'emplois en Mauritanie, qui concentre la moitié du volume d'emplois en 2017. Le niveau global du chômage est estimé à 11.8% en 2017 ; il reste relativement élevé chez les jeunes, les femmes et dans les zones urbaines. Il s'accroît avec le niveau d'éducation, ce qui témoigne de la profonde inadéquation des formations avec les besoins en compétences et en emplois. Cette lacune constitue un défi majeur que le gouvernement se doit de relever afin d'orienter, de mettre en œuvre et d'évaluer les programmes et politiques nationales en matière de promotion de l'emploi.

A cet effet, la Mauritanie a, depuis plusieurs années, placé la question de l'emploi au cœur des réformes et des stratégies de développement économique et social. L'emploi est considéré comme un levier de réduction de la pauvreté et il s'inscrit comme objectif stratégique dans tous les programmes structurants mis en œuvre ou envisagés par l'Etat.

Quant au système de développement des compétences, on observe que l'enseignement et la formation techniques et professionnels sont devenus une priorité politique au cours des dernières années. A cet effet, plusieurs lois et décrets sont venus définir le cadre législatif de l'EFTP en Mauritanie. Ainsi, l'adoption de la stratégie de FTP (2010-2020) a pour objet d'assurer un meilleur pilotage et une meilleure gouvernance du dispositif de la FTP. Cette stratégie a constitué également un cadre de référence pour l'ensemble des stratégies de réformes actuelles tendant à améliorer l'accès aux formations, l'amélioration des compétences et l'anticipation des besoins en compétences.

En matière de gouvernance du dispositif de la FTP, il existe plusieurs structures publiques et privées associées au processus de développement des compétences. Ces structures sont principalement le MEFPTIC, l'INPFTP, le FAP-FTP et l'ANAPEJ. Le secteur privé et les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent également un rôle déterminant dans la gouvernance de l'EFTP. Quant au financement du développement des compétences, il se fait principalement sur le budget de l'Etat. Par ailleurs, les entreprises privées et les banques de développement ont aussi la possibilité de financer le système de la FTP via le Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle (FAP-FTP).

En ce qui concerne l'offre de l'EFTP, il existe principalement deux sortes de cursus en Mauritanie, à savoir ceux qui préparent au marché du travail et ceux qui préparent à la poursuite de l'enseignement technique supérieur. Quant aux capacités d'accueil, même s'il existe un nombre important d'établissements, le dispositif national de la FTP demeure d'une capacité d'accueil très réduite. Il représente, tutelle, établissements et cursus confondus, quelque 8,000 places et comprend 28 établissements relevant de six départements ministériels.

En ce qui concerne le système d'identification et d'anticipation des besoins en compétences, en dépit de l'existence de plusieurs structures chargées d'élaborer les prévisions et les projections sur l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi, d'identifier et d'analyser les besoins en compétences du marché du travail, on ne peut que déplorer le manque de coordination, d'outils adaptés et de moyens nécessaires pour produire et diffuser des informations fiables et exhaustives, indispensables pour dresser les besoins futurs en compétences, par profession ou métier. Néanmoins, plusieurs études sectorielles ont été conduites par l'INAP-FTP dans ce sens. Ces études ont permis d'identifier les secteurs qui présentent des besoins importants en main-d'œuvre à savoir : le secteur du BTP, l'industrie et les services.

Par ailleurs, une vision prospective de la création d'emploi et du développement des compétences à l'horizon 2030 a été développée dans le cadre de la SNE 2018-2030. Les projections réalisées selon les deux scénarios adoptés font ressortir un besoin additionnel important d'emplois à créer entre 2015 et 2030 (758,128 emplois selon le scénario de rupture, contre 621,085 emplois selon le scénario tendanciel).

S'agissant du volet relatif au système de reconnaissance des compétences, en Mauritanie, le système de reconnaissance des qualifications dans la formation technique et professionnelle « formelle » est organisé en deux cursus de formation, sanctionnés par la délivrance, par les établissements d'EFTP officiellement reconnus par l'Etat et qualifiés de « formels », de six diplômes (BTS, BAC T, BET, BT, CAP, CC). Quant aux compétences acquises de manière informelle, il n'existe pas pour l'instant de système de reconnaissance de ce type de compétences

En ce qui concerne les défis à relever pour le système de formation professionnelle et d'apprentissage, tel qu'il est actuellement, quatre types de défis majeurs ont été identifiés lors des analyses qui ont été menées et des rencontres effectuées avec les acteurs clés concernés. Le premier type de défi porte sur les insuffisances qui caractérisent le système d'information sur le marché de l'emploi. Le deuxième type de défi concerne les faiblesses du système de la formation technique et professionnelle dans son ensemble (défis relatifs au développement des compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail, défis en matière de gouvernance du système de la FTP, et défis en matière de financement de la FTP).

La réponse aux besoins d'insertion professionnelle des sortants de l'EFTP en situation de chômage constitue le troisième type de défi. Quant au dernier type de défi, l'accent a été mis sur les principaux obstacles à l'insertion des migrants à la recherche d'un emploi, à savoir : (i) difficulté d'accéder à un emploi, (ii) faible niveau d'éducation qui constitue un obstacle majeur à l'accès des migrants à des emplois de qualité, et (iii) absence d'informations exhaustives et actualisées sur les migrants à la recherche d'un emploi en Mauritanie.

Des différentes analyses ayant été menées sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration, il ressort que la situation actuelle du dispositif de la FTP présente un potentiel important de partenariats en Mauritanie. Ce potentiel pourrait largement contribuer au développement des compétences techniques et professionnelles et à la politique de migration. Toutefois, l'exploitation de ce potentiel se heurte à nombreux obstacles, à savoir des contraintes juridiques et réglementaires, financières, opérationnelles et techniques.

En dépit de ces contraintes, plusieurs pistes devront être explorées pour promouvoir des partenariats pour les compétences et la migration. Il s'agit notamment des leviers suivants : (i) développement des partenariats à propos de la gestion des flux migratoires, (ii) élaboration des conventions pour assurer une meilleure adéquation entre les compétences dont les migrants disposent et celles dont les pays ont besoin, (iii) mise en place d'un cadre régional pour renforcer la concertation avec les parties prenantes, notamment le rôle du secteur privé et des partenariats public-privé entre gouvernements et employeurs, (iv) harmonisation des systèmes de développement des compétences pour faciliter leur reconnaissance, (v) articulation des stratégies sectorielles au niveau national sur les stratégies d'intégration régionales, et (vi) conception de systèmes de reconnaissance des compétences non formelles et des expériences réussies dans ce domaine.

Par ailleurs, les projets potentiels de partenariat devront mettre l'accent sur l'intégration de la population des migrants sur le marché du travail ainsi que sur la réintégration des migrants de retour et ce, en cohérence avec les objectifs nationaux des pays concernés dans ce domaine. En ce sens, la formation professionnelle constitue un volet important de l'insertion des migrants, particulièrement ceux en difficulté d'insertion. A cet effet, plusieurs domaines de formation adaptés aux migrants ont été identifiés à savoir : la formation en langue, la formation aux métiers du BTP, la formation aux métiers de la pêche, la formation en informatique et bureautique, la formation aux métiers d'hygiène et d'assainissement.

Références

- Bureau international du Travail (BIT). Thesaurus. Disponible sur le site : <http://ilo.multites.net/defaulten.asp>. (Genève) (22 mai 2019)
- . 2011. Glossary of Key TVET Term. 2011 (Genève).
- . 2018. Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre. 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-19 octobre 2018). Disponible sur le site : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648954.pdf (21 mai 2019).
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP). A glossary of key terms used in the validation of non-formal and informal learning. Disponible sur le site : <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#> (22 mai 2019).
- Centre international pour le développement des politiques migratoires (CIDPM). 2015. Enquête sur les politiques migratoires en Afrique de l'Ouest. 2015. (ICMPD et OIM, mars 2015). Disponible sur le site : https://publications.iom.int/system/files/pdf/survey_west_africa_fr.pdf.
- Communautés Européennes. 2008. Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) Disponible sur le site : https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/broch_fr.pdf (21 mai 2019).
- Document de stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration en Mauritanie/UE. 2010.
- Etude du marché de l'emploi des migrants à Nouadhibou. 2017. Caritas Mauritanie.
- Hamanaka et Jusoh. 2018. Understanding the ASEAN way of regional qualification governance: The case of mutual recognition agreements in the professional service sector". Regulation and Governance, pp.488.
- Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle (INAP-FTP). 2012, 2013, 2014, 2015. Rapports des résultats des enquêtes de suivi de l'insertion des sortants de la FTP.
- Kleiner, M. 2017. The influence of occupational licensing and regulation. IZA World of Labor 2017 : 392.
- Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle et des nouvelles technologies (MEFPTIC). Agence française de développement (AFD). 2019. La formation professionnelle: Analyse de la mise en œuvre des réformes (Mauritanie).
- MEFPTIC/BIT/BAD. 2018. Stratégie nationale de l'emploi et plan d'action opérationnel en Mauritanie (2018-2020).
- Office National de la Statistique (ONS). 2013. Rapport des résultats du recensement général de la population et de l'habitat (RGPH). Bureau central du recensement (Mauritanie).
- . 2017. Situation de l'emploi et du secteur informel en Mauritanie en 2017 (Mauritanie).

Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2011. Termes clés de la migration. Disponible sur le site : <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration> (22 mai 2019).

—. 2017. Etude de marché des secteurs porteurs d'emplois pour le personnel peu ou pas qualifié en Mauritanie. 2017. Projet EMELI (OIM).

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Glossaire. Disponible sur le site : <http://uis.unesco.org/fr/glossary> (21 mai 2019).

Annexe : Tableaux statistiques sur la situation du marché de l'emploi

Tableau 14 : Structure de la population en âge de travailler par milieu de résidence et groupe d'âge, en 2017 (en %)

	Urbain	Rural	Total
14-24 ans	38.9	38.1	38.5
25-34 ans	23.7	21.7	22.9
35-44 ans	17.2	17.2	17.2
45-59 ans	16.5	18.6	17.4
60-64 ans	3.7	4.4	4.0
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel (ENE-SI 2017).

Tableau 15 : Structure de la population en âge de travailler selon la formation suivie et le sexe, en 2017 (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Sans niveau	14.7	22.5	19.2
Coranique	22.8	23.4	23.1
Mahadra	3.9	1.1	2.3
Primaire	25.1	29.2	27.5
Secondaire	25.8	21.6	23.4
Supérieur	6.7	2.1	4.1
Technique et professionnel	0.9	0.2	0.5
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel (ENE-SI 2017).

Tableau 16 : Structure de l'offre de travail selon le niveau de formation et le sexe (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Sans niveau	18.4	26.3	21.5
Coranique	25.6	23.7	24.9
Mahadra	3.8	0.9	2.7
Enseignement général	51.2	48.7	50.2
Technique et professionnel	1.0	0.5	0.8
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel (ENE-SI 2017).

Tableau 17 : Répartition de la population occupant un emploi par branche d'activité et sexe (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Agriculture	14.9	2.21	17.6
Elevage et chasse	14.7	0.9	9.4
Sylviculture, exploitation forestière et cueillette	1.1	0.3	0.8
Pêche, pisciculture et aquaculture	4.2	0.2	2.6
Activités extractives	2.0	0.2	1.3
Fabrication de produits agro-alimentaires et à base de tabac	3.4	6.6	4.6
Autres industries manufacturières	4.8	10.0	6.8
Production et distribution d'électricité et de gaz	0.7	0.0	0.5
Distribution d'eau, assainissement et traitement des déchets	0.6	0.1	0.4
Construction	7.3	0.3	4.6
Commerce	16.0	30.0	21.4
Transports	7.8	0.4	4.9
Hébergement et restauration	0.6	2.8	1.5
Information et communication	0.5	0.6	0.5
Activités financières et d'assurance	0.5	0.3	0.4
Activités immobilières	0.1	0.0	0.1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1.3	0.8	1.1
Activités de soutien et de bureau	3.0	0.6	2.1
Activités d'administration publique	4.2	1.1	3.0
Enseignement	4.6	5.7	5.0
Activités pour la santé humaine, action sociale	1.1	1.3	1.2
Activités à caractère collectif ou personnel	6.2	14.2	9.3
Extraterritorialité	0.2	0.1	0.1
N.D	0.4	1.4	0.8
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel (ENE-SI 2017).

Tableau 18 : Répartition de la population occupant un emploi par sexe et type d'enseignement suivi (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Sans niveau	19.8	28.8	23.3
Coranique	26.9	25.3	26.3
Mahadra	3.7	0.9	2.6
Enseignement général	48.6	44.7	47.1
Technique et professionnel	0.9	0.3	0.7
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête Nationale de l'Emploi et du Secteur Informel (ENE-SI 2017).

Tableau 19 : Répartition de la population au chômage, ventilée par sexe et par âge (en %)

	Masculin	Féminin	Total
14-19	11.6	12.7	12.0
20-24	21.8	23.6	22.6
25-29	21.5	24.7	22.9
30-34	13.9	16.2	14.9
35-39	6.4	8.1	7.2
40-44	9.7	4.7	7.5
45-49	5.6	6.0	5.8
50-54	2.8	1.1	2.1
55-59	3.5	2.2	2.9
60-64	3.1	0.7	2.1
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel (ENE-SI 2017).

Tableau 20 : Répartition des migrants âgés de 10 ans ou plus selon la situation d'activité et la wilaya (en %)

	Hodh Charghi	Hodh El Gharbi	Assaba	Gorgol	Brakna	Trarza	Adrar	Dakhlett Nouadibou	Tagant	Guidimagha	Tiris Zemmour	Inchiri	Nouakchott	Total
Occupé(e)	17.9	39.8	33.7	34.8	28.3	31.5	54.1	53.9	34.9	40.0	52.5	65.2	41.7	41.1
Chômeur ayant déjà travaillé et cherche du travail	1.1	1.4	1.1	1.2	2.7	0.7	1.2	4.6	0.9	1.0	2.1	1.3	2.2	2.2
Chômeur cherche 1 ^{er} travail	17.7	6.2	5.9	7.1	7.9	5.3	4.8	6.9	5.4	4.5	7.7	5.8	7.9	8.1
Etudiant-élève	6.2	15.9	12.2	19.7	23.4	29.8	14.8	9.9	27.3	9.5	10.6	9.2	13.9	13.7
Femme au foyer	34.9	25.7	32.0	26.0	27.5	23.8	20.3	19.5	23.1	28.1	20.4	14.6	24.7	24.8
Handicapé (e)	0.7	1.3	0.7	0.4	0.5	0.4	0.3	0.2	0.6	0.6	0.5	0.3	0.6	0.5
Retraité (e)	0.9	1.4	1.8	1.4	1.5	1.4	1.9	1.3	1.7	2.1	2.8	1.1	2.5	2.2
Rentier (ière)	1.3	2.0	2.9	2.4	1.8	1.7	0.7	1.0	1.1	2.6	0.6	0.9	1.7	1.6
Autres	19.4	6.4	9.8	7.1	6.3	5.4	1.9	2.8	4.9	11.7	2.8	1.8	4.8	5.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : RGPH 2013.

Tableau 21 : Répartition des migrants âgés de 10 ans ou plus selon le niveau d'instruction et la situation d'activité (en %)

	Occupé(e)	Chômeur déjà travaillé et cherche du travail	Chômeur cherche 1 ^{er} travail	Etudiant- élève	Femme au foyer	Handicapé (e)	Retraité (e)	Rentier (ière)	Autre	Total
Aucun	18.1	16.9	26.0	0.5	32.6	46.0	20.4	22.8	41.4	21.5
Coranique/Mahadra	24.5	31.2	20.6	15.9	29.1	33.8	36.2	26.9	27.0	24.8
Alphabétisé	23.2	22.9	26.7	31.6	23.2	10.7	15.6	19.1	16.3	23.9
Primaire	22.0	21.7	20.8	41.5	13.5	7.1	17.6	22.5	9.4	21.6
Secondaire	10.0	5.5	5.0	9.5	1.0	1.2	6.8	5.1	1.8	6.5
Supérieur	0.9	0.8	0.4	0.7	0.1	0.3	1.1	0.4	0.2	0.6
Tech/prof	0.4	0.3	0.1	0.2	0.0	0.0	0.6	0.1	0.1	0.2
ND	0.9	0.8	0.4	0.1	0.5	0.8	1.7	3.0	3.8	0.9
Total/Ens.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : RGPH 2013.

Tableau 22 : Evolution des effectifs des cohortes moyennes (15-25 ans) par diplôme final (2015-2030)

Scénario	Type de diplôme				
	Sans diplôme	Diplôme du fondamental	Secondaire 1er&2ème cycle et FP	Enseignement supérieur	Sans diplôme
Années					
Tendancier					
2015	47 857	13 175	6 466	7 549	75 047
2020	45 658	15 422	9 360	10 588	81 029
2025	40 094	18 053	13 768	14 850	86 765
2030	33 558	21 132	20 562	20 827	96 080
Rupture					
2015	48 844	6 112	11 920	8 171	75 047
2020	42 464	7 617	18 376	12 572	81 029
2025	29 471	9 492	28 460	19 343	86 765
2030	10 160	11 828	44 330	29 762	96 080

Source : Rapport de la stratégie nationale de l'emploi- Mauritanie

Tableau 23 : Scénarios de l'équilibre global des arrivées des jeunes de 15-24 ans et des sorties du marché du travail de 2015 à 2030

Scénarios	Scénario tendanciel				Scénario de rupture			
	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total
Cause de sortie								
Arrêt scolarité	948 049	194 312	210 522	1 352 883	686 131	397 090	269 662	1 352 883
Raisons familiale ou sociale	225 024	14 652	16 287	255 964	161 089	29 943	20 863	211 895
Age d'arrêt de travail	115 191	24 720	17 350	157 260	115 191	24 720	17 350	157 260
Emigration	303 549	-62 513	77 537	318 573	174 741	-44 494	95 263	225 510
Force de travail additionnel disponible pour l'emploi	304 285	217 453	99 348	621 085	235 110	386 921	136 187	758 218

Source : Rapport de la stratégie nationale de l'emploi- Mauritanie

Tableau 24 : Estimation de la structure de la population active occupée par secteur d'activité et niveau scolaire en 2015

Secteur d'activité	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Agriculture, élevage, forêts, etc.	224 444	68 286	15 222	665	308 617
Pêches	4 890	5 389	7 127	617	18 024
Mines	3 845	3 986	4 321	2 365	14 516
Ind. manufact., eau et énergie	26 740	15 320	9 754	3 173	54 987
BTP	26 568	16 941	12 887	1 376	57 772
Services	131 780	65 526	78 379	30 399	306 084
Total	418 269	175 447	127 689	38 595	760 000

Source : Rapport de la stratégie nationale de l'emploi- Mauritanie

Tableau 25 : Projection de la population active occupée selon le scénario tendanciel en 2030

Secteur d'activité	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Agriculture, élevage, forêts, etc.	212 261	209 638	31 988	2 242	456 129
Pêches	6 304	14 271	18 251	470	39 296
Mines	3 155	6 356	12 578	1 984	24 073
Ind . manufact., eau et énergie	29 336	50 739	30 593	19 193	129 861
BTP	7 160	43 996	25 581	2 134	78 871
Services	133 313	149 925	136 756	35 776	455 770
Total	391 528	474 926	255 747	61 799	1 184 000

Source : Rapport de la stratégie nationale de l'emploi- Mauritanie

Tableau 26 : Projection de la population active occupée selon le scénario de rupture en 2030

Secteur d'activité	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Agriculture, forêts, etc.	69 977	126 832	56 251	3 950	257 011
Pêches	785	9 410	9 725	2 222	22 142
Mines	659	5 314	11 348	5 208	22 530
Ind. manufact., eau et énergie	34 115	126 308	65 114	5 344	230 882
BTP	14 393	83 564	114 841	54 594	267 392
Services	82 125	311 643	288 450	97 811	780 029
Total	202 055	663 072	545 730	169 129	1 579 985

Source : Rapport de la stratégie nationale de l'emploi- Mauritanie

Tableau 27 : Distribution de la population mauritanienne par wilayas (superficie et densité)

Wilaya	Population				Superficie km ²	Densité hab/km ²
	Hommes	Femmes	Totale	%		
Hodh Echarghi	205 465	225 203	430 668	12.2	182 700	2.36
Hodh El Gharbi	139 780	154 329	294 109	8.3	53 400	5.51
Assaba	152 209	173 525	325 734	9.2	36 600	8.90
Gorgol	162 008	173 909	335 917	9.5	13 600	24.70
Brakna	146 657	165 620	312 277	8.8	33 000	9.46
Trarza	130 366	142 407	272 773	7.7	67 800	4.02
Adrar	30 822	31 836	62 658	1.8	215 300	0.29
Dakhlet Nouadibou	70 614	53 165	123 779	3.5	17 800	6.95
Tagant	38 121	42841	80 962	2.3	95 200	0.85
Guidimakha	130 531	136 498	267 029	7.5	10 300	25.93
Tiris Zemour	29 619	23 642	53 261	1.5	258 580	0.21
Inchiri	13 092	8 843	21 935	0.6	46 300	0.47
Nouakchott	494 885	463 514	958 399	27.1	1 000	958.40
Total	1744 169	1 795 332	3539 501	100.0	1 031 580	3.43

Source : ONS - Recensement général de la population et de l'habitat de 2013

Tableau 28 : Evolution des migrants mauritaniens installés par pays/zone de 1990 à 2017

Pays/zone	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Sénégal	89 862	98 848	59 956	53 740	50 090	51 490	51 951
Mali	14 942	20 955	12 423	5 499	14 446	17 189	18 063
France	11 287	11 652	12 017	12 537	16 426	18 073	18 037
Espagne	702	1 154	2 103	8 638	11 138	8 532	8 612
Côte d'Ivoire	9 873	10 316	9 058	8 241	7 702	7 997	8 076
Gambie	2 005	2 474	3 100	3 076	3 144	3 257	3 468
Congo	965	1 115	1 564	994	2 369	3 149	3 196
Maroc	1 088	999	1 053	1 080	1 208	1 574	1 632
Guinée	384	442	478	870	1 351	1 355	1 316
Autres pays d'Afrique	1 821	1 844	1 945	2 033	2 141	2 449	2 492
Asie	244	269	255	317	354	267	272
Autres pays Europe	906	1 196	1 485	1 782	2 507	2 651	2 708
Canada	24	85	149	332	485	542	563
Amérique latine	10	6	1	2	2	3	3
Australie	16	8	0	0	0	42	44
Ensemble	134 129	151 363	105 587	99 141	113 363	118 570	12 0433

Source : ONU/DAES. 2017

Tableau 29 : Origine des migrants établis en Mauritanie (période 1990-2017)

Pays/zone	Total	Mali	Sénégal	Guinée	Algérie	Guinée-Bissau	Bénin	Côte d'Ivoire	Cameroun	Maroc	Arabie Saoudite
1990	111 650	6 776	94 138	2 748	1 450	1 067	491	175	350	306	273
1995	89 562	41 626	36 493	2 936	1 549	1 140	524	186	373	326	291
2000	57 366	7 483	37 730	3 042	1 601	1 178	541	192	385	337	300
2005	58 119	7 547	38 053	3 068	1 614	1 188	545	290	388	339	302
2010	84 679	7 612	38 381	3 100	1 627	1 198	549	533	391	341	304
2015	166 552	104 491	17 630	3 105	1 634	1 203	551	462	392	342	305
2017	168 438	105 674	17 829	3 140	1 652	1 216	557	467	396	345	308
Var 1990-2017 (%)	50.86	1 459	- 81.06	14.26	13.93	13.96	13.44	166.86	13.14	12.75	12.82

Source : ONU/DAES. 2017

Tableau30 : Evolution des effectifs scolarisés dans le système d'EFTP

Années scolaires	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
Supérieur	11 474	12 449	13 253	11 378	12 414	17 214	20 165	21 081	27 123	24 668	25454
Technique-professionnel	1 902	2 586	3 270	3 613	3 992	4 410	4 396	5 386	5 973	6 834	7602
Secondaire 2eme cycle	34 336	37 385	41 534	39 250	34 852	25 190	31 326	31 908	42 175	47 801	49114
Secondaire 1er cycle	51 307	55 862	55 530	52 477	62 041	79 492	80 888	91 341	109 279	123 464	128153
Fondamental	434 181	443 615	465 887	483 815	473 688	512 998	531 383	535 976	552 591	568 953	592249
Total scolarisé	533 200	551 897	579 474	590 533	586 987	639 304	668 158	685 692	737 141	771 720	802572

Source : Données du RESEN 2015 et annuaires statistiques 2007, 2011 et 2015 (ONS)