REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Honneur- Fraternité – Justice

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, ET DE LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION

(MFPTEMA)

Avec l'appui du :

Bureau International du Travail

Banque Africaine de Développement

GROUPE DE LA BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT

STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI

POUR 2019-2030

RAPPORT II

AXES STRATEGIQUES ET PLAN D'ACTION OPERATIONNEL

Janvier 2019

TABLE DES MATIERES

Acronymes 5

Liste des tableaux dans le corps du rapport 7

Liste des tableaux annexe I 8

Liste des graphiques 8

Liste des encadrés 8

INTRODUCTION 9

I. VISION ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA SCAPP POUR L'EMPLOI 14

II. LE CADRE LOGIQUE DE LA SNE 17

1. Objectif central de la SNE 17

2. Axes stratégiques de la SNE 18

III. CADRAGE DES EQUILIBRES DE L'EMPLOI A L'HORIZON 2030 34

1. ESTIMATION DE LA CROISSANCE DE L'OFFRE DE FORCE DE TRAVAIL ET DES BESOINS EN EMPLOIS 36

***1.1 Ralentissement de la croissance de la population en âge de travail de 2015 à 2030* 36**

***1.2 Evolution des effectifs scolarisés* 37**

***1.3 Projection des effectifs scolarisés* 38**

1.4. Projection du besoin en emplois en 2030 39

1.5 Population disponible pour l'emploi et besoins en emplois 39

2. CONTENU SECTORIEL DE L'OFFRE D'EMPLOIS DE 2015 A 2030 41

2.1 Etablissement du contenu en emplois et niveau scolaire dans le scénario tendanciel 42

2.2 Etablissement du contenu en emplois et niveau scolaire dans le scénario de rupture 43

2.3 Projection des gains de productivité selon les deux scénarios 43

2.4 Profil de la croissance économique et de l'emploi selon les scénarii tendanciels et de rupture 44

IV. PLAN D'ACTION OPERATIONNEL 46

1. La fonction contractuelle du PAO de la SNE 46

2. Objectifs centraux de la SNE et objectifs conjoints avec la SCAPP 47

2.1. Objectifs de modernisation des entreprises dans le cadre d'une coordination de la politique de l'emploi et des politiques sectorielles 47

2.2. Objectifs d'amélioration du capital humain 48

3. Programme opérationnel du MFPTEMA et de l'ANAPEJ. 49

3.1. Programme de développement de l'ANAPEJ en tant qu'agence publique d'intermédiation de la Mauritanie 49

3.2. Programme de sensibilisation et de mobilisation des inactifs 50
3.3. Programme de formation par apprentissage. 51
3.4. Le programme d'accompagnement des projets d'entreprise 52
3.4.1. Le sous-programme appui à la création de microentreprises et de petites entreprises 52
4. Objectifs quantitatifs et budgétisation des services de gouvernance de l'emploi 54
4.1. Programmes de développement de l'intermédiation du travail et du placement 54
4.2. Les programmes d'insertion professionnelle 56
4.2.1. Le programme apprentissage et mise à niveau 57
4.2.2. Le programme de création d'entreprise 57
4.3 Gouvernance 58
4.4 Budget opérationnel de la SNE et modalités de financement 58
4.4.1 Récapitulatif 58
4.4.2. Modalités de financement 59
MATRICE DU PLAN D'ACTION 61
Axe stratégique 1 – Axer la politique économique nationale et les politiques sectorielles sur l'emploi 61
Axe stratégique 2– Renforcer les services publics de l'emploi et de l'insertion 62
Axe stratégique 3– Orienter le développement du capital humain selon une logique axée sur la demande 63
Axe stratégique 4–Développer le cadre de gouvernance de l'emploi 64
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 66
LISTES DES PERSONNES RENCONTREES 68
ANNEXE I – DETAIL DE LA PROJECTION DU BESOIN EN EMPLOI 70
1. Projection de l'effectif moyen des cohortes exclues ou sortant l'appareil éducatif ... 70
2. Projection de l'effectif des inactifs structurels parmi les cohortes arrivant à l'âge de travail 71
3. Estimation des sorties du marché du travail pour cause d'âge 72
4. Estimation de l'effet des migrations sur l'évolution de la population disponible pour l'emploi 73
ANNEXE II- COMPARAISON DU CADRAGE DES PROJECTIONS DE L'EMPLOI DE LA SCAPP ET DE LA SNE 76
ANNEXE III - OBJECTIFS SECTORIELS RETENUS PAR LA SCAPP 78
Levier 1- Chantier stratégique de promotion d'une croissance plus diversifiée des secteurs porteurs 78
I. Objectif du secteur agricole en 2020 78
II. Objectifs du secteur de l'élevage pour 2020 78

III. Objectifs du secteur de la pêche 78
IV. Objectifs du secteur minier en 2025 79
V. Objectifs du secteur industriel en 2030 79
VI. Objectifs du secteur touristique en 2020 79
VII. Objectifs du secteur de l'artisanat 79
VIII. Objectifs du projet d'amélioration du climat des affaires 79
IX. Objectifs du partenariat public-privé 79
X. Objectifs du secteur financier en 2020 79
XI. Objectifs de développement de l'investissement privé et des investissements directs étrangers 79
XII. Objectifs de promotion de la création des PME 80
XIII. Objectifs secteur énergétique 80
XIV. Objectifs infrastructures de transports 80
XV. Objectifs secteurs de l'hydraulique 80
XVI. Objectifs Promotion de l'innovation et des Tic 80
Chantiers du levier 2 : Développement du capital humain et accès aux services sociaux de base 81
I. Objectifs éducation - 2020 81
II. Objectifs santé 81
III. Objectifs emploi 82
IV. Objectifs jeunesse et sports 82
V. Objectifs protection sociale et égalité de genre 82
ANNEXE IV – RECOMMANDATIONS RELATIVES A LA BASE D'INFORMATION STATISTIQUE POUR EVALUER LA POLITIQUE DE L'EMPLOI 83
I. Position du problème 83
II. Situation des données utilisées 83
III. Recommandations 85
ANNEXE V - TABLEAU RESUME DES PARAMETRES UTILISES POUR ESTIMER LE BUDGET DES PROGRAMMES DU PAO 88
ANNEXE VI – OBSERVATIONS SUR LE CADRAGE MACROECONOMIQUE 90
TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D'UNE EQUIPE DE CONSULTANTS EN VUE DE L'ELABORATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI (PNE) ET SON PLAN D'ACTION OPERATIONNEL (PAO) EN MAURITANIE 91
I. Contexte 91
II. Objectifs et portée de la mission 92
III. Tâches du consultant international 93
IV. Produits attendus 94
V. Profil des consultants 94

Acronymes

A : inactifs pour raison d'âge ou d'handicap

AC : actifs en chômage

AFD : Agence Française de Développement

AGR : Activités Génératrices de Revenus

AMEXTIPE : Agence Mauritanienne d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public

ANAPEJ : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes

APD : Aide Publique au Développement

AO : actifs occupés

BAD : Banque Africaine de Développement

BIT : Bureau International du Travail

BM : Banque Mondiale

BTP : Bâtiments et travaux publics

CDD : Caisse des Dépôts et de Développement

CDHLCPI : Commissariat aux Droits de l'Homme, à la Lutte contre la Pauvreté et à l'Insertion

CDMT : Cadre de Dépenses à Moyen Terme

CFPP : Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel

CMAP : Centre Mauritanien d'Analyse des Politiques

CSLP : Cadre Stratégique de Lutte contre la pauvreté

CSPE : Conseil Supérieur de la Promotion de l'Emploi,

CTSE : Comité Technique de Suivi de l'Emploi.

D : Effectifs en besoin non satisfait d'insertion professionnelle

DE : Direction de l'Emploi

DPMIP : Direction de la Promotion de la Microfinance et de l'Insertion Professionnelle

DEPC : Direction des Etudes de la Programmation et de la Coopération

DFTP : Direction de la Formation Technique et professionnelle

E : Emigration nette

EPCV : Enquête Permanente sur les Conditions de Vie des Ménages

ENE-SI : Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel de 2017

ENRE-SI : Enquête Nationale de Référence sur l'Emploi et le Secteur Informel de 2012

F : Femmes au foyer

FAP-FTP : Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle

FMI : Fonds Monétaire International

HIMO : Haute Intensité de Main-d'œuvre

IC : inactifs contraints (ou forcés par la situation du marché du travail)

IMF : Institutions de Micro Finance

INAP-FTP : Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle

IS : inactifs structurels ou sociétaux

LFTP : Lycée de Formation Technique et Professionnelle

Manuf : Activités manufacturières

MAED : Ministère des Affaires Economiques et de Développement (MAED)

MASEF : Ministère des Affaires Sociales de l'Enfance et de la Famille

MEFPTIC : Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'information et de la Communication

MFPTEMA : Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'Administration.

MPE : Micro et Petites Entreprises

MRU : Ouguiya mauritanienne

NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication

ONG : Organisation non Gouvernementale

ONS : Office National des Statistiques

PAFEJ : Projet d'Appui à la Formation et à L'Emploi des Jeunes

PAFPA : Programme d'Appui au Développement de la Formation par Apprentissage

PAFTP : Projet d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle

PAO : plan d'action opérationnel

PD : Population disponible pour l'emploi

PIB : Produit Intérieur Brut

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PNIDDLE : Programme National Intégré de Décentralisation de Développement Local et d'Emploi des Jeunes

PNIME : Programme National Intégré de Promotion des Micro et Petites Entreprises

PNUD : Programme des Nations Unis pour le Développement

PP : population potentiellement disponible pour l'emploi

PRAPS : Programme Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel

PRECAMF : Projet de Renforcement des Capacités des Acteurs de la Microfinance

PRESM : Projet d'Amélioration de l'Employabilité des Sortants des Mahadras

PS : Population scolarisée

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

RIM : République Islamique de Mauritanie

PIP : Programmes d'Investissements Publics

PROCAPEC : Agence de Promotion des Caisses Populaires d'Epargne et de Crédit

SCAPP : Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée

SIME : Système d'Information Mauritanien sur l'Emploi

SNMPE : Stratégie Nationale des Micros et Petites Entreprises

TCAM : Taux de croissance annuel moyen

TPE : Très Petites Entreprise

UNPM : Union Nationale du Patronat Mauritanien.

Liste des tableaux dans le corps du rapport

Tableau 1 Détail des objectifs spécifiques et des activités de l'axe stratégique 1 : Axer la politique économique nationale et les politiques sectorielles sur l'emploi 19
Tableau 2 Détail des objectifs spécifiques et des activités de l'axe stratégique 2 : Renforcer les services publics de l'emploi 22
Tableau 3 Détail des activités de l'axe stratégique 3 : Orienter le développement du capital humain selon une logique axée sur la demande 24
Tableau 4 Détail des objectifs spécifiques et des activités de l'axe stratégique 4 : Développer le cadre de gouvernance de l'emploi 25
Tableau 5 Résumé des projections des objectifs de réduction du besoin non satisfait d'insertion professionnelle 34
Tableau 6 Part des 15-64 ans dans la population totale en Mauritanie de 2000 à 2030 36
Tableau 7 Effectifs scolarisés d'après les données du RESEN 2015 et des annuaires statistiques 2007, 2011 et 2015 (ONS) 37
Tableau 8 Effectifs des enfants et des adolescents non scolarisés (milliers) 37
Tableau 9 Nombre annuel moyen de jeunes de 15-24 ans suivant le diplôme et la sortie du système d'éducation en 2012-13 38
Tableau 10 Taux de croissance des composantes des cohortes moyennes de 15-25 ans selon le diplôme final de 2015 à 2030 38
Tableau 11 Evolution des effectifs des cohortes moyennes de 15-25 ans selon le diplôme final de 2015 à 2030 39
Tableau 12 Scénarios de l'équilibre global des arrivées des jeunes de 15-24 ans et des sorties du marché du travail de 2015 à 2030 40
Tableau 13 Perspectives de couverture du besoin en emploi de 2015 à 2030 selon le niveau scolaire et le scénario 40
Tableau 14 Evolution de la population active occupée : stocks et accroissements des flux nets par niveau scolaire et scénarios 41
Tableau 15 Estimation de la structure de la population active occupée par secteur d'activité et niveau scolaire en 2015 41
Tableau 16 Scénario tendanciel : projection de la population active occupée par secteur d'activité et niveau scolaire en 2030 42
Tableau 17 Scénario de rupture : projection de la population active occupée par secteur d'activité et niveau scolaire en 2030 43
Tableau 18 Scénarios de croissance de la productivité moyenne du travail par secteur d'activité de 2015 à 2030 43
Tableau 19 Projection du PIB au coût des facteurs par scénario (aux prix de l'année 2014) 44
Tableau 20 Evolution des effectifs des cohortes moyennes de 15-25 ans selon le diplôme final de 2015 à 2030 48
Tableau 21 Budgétisation des dépenses publiques requises pour le développement de la formation 48
Tableau 22 Coût global de l'éducation selon les scénarios tendanciel et de rupture (en **10^5** MRU) 49
Tableau 23 Objectifs opérationnel et indicateurs du programme d'intermédiation de l'emploi 54
Tableau 24 Encadrement opérationnel des chercheurs d'emploi et des entreprises 55
Tableau 25 Effectifs à insérer et mode d'insertion 56
Tableau 26 Indicateurs et budget du programme apprentissage et mise à niveau des unités de production 57
Tableau 27 institutions d'appui apportant la différence. 57
Tableau 28 Formation en appui à la création d'entreprises et d'entreprises d'ESS 58
Tableau 29 Budget général opérationnel et suivi évaluation – données annuelles 58
Tableau 30 Budget demandé dans le cadre de la SCAPP par les différents départements pour le quinquennat 2016-2021 59

Liste des tableaux annexe I

Annexe I - Tableau 1 - Estimation du flux de jeunes sortant annuellement des différents cycles diplômant vers 2012 70
Annexe I - Tableau 2 Sorties moyennes des cycles de l'appareil éducatif considérées 70
Annexe I - Tableau 3 Flux annuels de jeunes exclus et sortant de l'appareil d'éducation et de formation par niveau scolaire et scénario 70
Annexe I - Tableau 4 Estimation du taux d'inactivité pour raison sociale selon le niveau scolaire des 15-24 ans 71
Annexe I - Tableau 5 Effectifs des inactifs structurels de 15-24 ans selon le niveau scolaire et le scénario tendanciel de 2015 à 2030 71
Annexe I - Tableau 6 Estimation du nombre de sorties du marché du travail pour cause d'âge (60 ans et plus) selon le diplôme 72
Annexe III - Tableau 7 Croissance naturelle et flux de migrants selon la division Population des Nations-Unies 73
Annexe I - Tableau 8 Estimation du flux annuel de la migration nette en Mauritanie des 15-64 ans (entrées et sorties) 74
Annexe I - Tableau 9 Projection du flux annuel des émigrants nets de 15-64 de 2015 à 2030 75

Liste des graphiques

Graphique 1 Effectifs de la population par groupes d'âge de 2000 à 2030 (en milliers) 36
Graphique 2 Taux de croissance annuels moyens des effectifs employés par secteur d'activité et scénarios de 2015 à 2030 42

Liste des encadrés

Encadré 1 Indicateurs quantitatifs des objectifs spécifiques des leviers 1 et 2 de la SCAPP 15
Encadré 2 L'immigration selon le RGPH 2013 74

INTRODUCTION

La Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) proposée pour la République Islamique de Mauritanie, pour la période 2019-2030, s'inscrit dans le cadre des orientations de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP).

Elle se donne comme objectif général d'assurer aux personnes d'âge adulte qui le désirent la possibilité d'exercer une activité économique générant un revenu décent, en améliorant le niveau d'éducation et de formation de la population, en valorisant le potentiel économique du territoire par son équipement et en développant le niveau de productivité du travail dans les unités de production privées et publiques.

Le point central de la démarche adoptée consiste à proposer des objectifs pour la stratégie nationale de l'emploi, en tant que composante intégrant la Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP).

La SCAPP est, à la fois, un prolongement du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) et une réorientation de celui-ci.

Le diagnostic établi par la SCAPP porte sur les dynamiques sociale, économique et politique.

Dynamique sociale

Avec un taux de de croissance démographique de 2,7% par an, en 2013, la population mauritanienne passerait de 3,5 à 5,3 millions en 2030. La population est devenue urbaine à 48,3% et sédentaire à plus de 98%.

La baisse du taux de pauvreté absolue, ramenée à 31 % en 2014, traduit une relative atténuation des risques alimentaires, mais pose avec plus d'acuité le problème de l'inclusion par l'emploi et de l'amélioration de la qualité, de la productivité et de la stabilité des emplois. Les problèmes de l'emploi, notamment l'inactivité forcée et le chômage, affectent, plus fortement les femmes et les jeunes.

Si les indicateurs relatifs à l'enseignement se sont améliorés pour toutes les catégories, l'analphabétisme reste important (36%) et l'efficacité du système d'enseignement et de formation en deçà des attentes de la population et des secteurs productifs. Le taux brut de scolarisation est encore à 72% dans le primaire, à 31% dans le secondaire. Les effectifs dans la formation professionnelle initiale et dans le supérieur n'étaient respectivement en 2014, que de 7 600 et 25 500. Le secteur privé de l'enseignement représente une part substantielle en particulier dans les deux cycles du secondaire (25% et 39%) et dans la formation professionnelle (31%).

La population souffre d'un manque d'infrastructures en matière d'eau potable (42,5% des ruraux et des semi-urbains desservis), d'électricité (38% des ménages desservis) et d'assainissement liquide et solide. L'accès aux services de santé et le système de protection sociale devraient être améliorés avec un système de ciblage des indigents basé sur un registre social.

Dynamique économique

La SCAPP note que, de 2001 à 2015, le taux de croissance moyen (4,5%), porté principalement par les activités extractives, les bâtiments et travaux publics (BTP), les transports et communications et par les services, connait une accélération sur le dernier quinquennat (5,2%), grâce à la pêche (6,3%) et aux BTP.

Les contraintes sur la croissance sont : son irrégularité, l'insuffisance de la demande externe, la faiblesse du rendement des facteurs de production et le déficit de l'épargne par rapport à l'investissement. L'amélioration du climat des investissements, malgré les avancées dans la zone de franche de Nouadhibou, ne satisfait toujours pas.

Le diagnostic établi par la SCAPP observe la stabilisation relative du déficit extérieur (3,7% du PIB), une maîtrise de l'inflation avec la consolidation du système monétaire (recapitalisation des banques) et la hausse des recettes fiscales. Cependant, le risque de surendettement se maintient du fait de la faiblesse de l'assiette fiscale et la dépendance du budget vis à vis des ressources minières et du fait des difficultés de maîtrise des dépenses de fonctionnement (masse salariale, subventions et transferts aux entreprises publiques) et d'équipement (inefficacité des investissements publics).

Dynamique politique

Les institutions de l'état de droit, notamment pour la concertation et le dialogue social, la défense des libertés et des droits de l'Homme, l'état civil, la solidarité sociale, Tadamoun, et la justice sont mises en place ou renforcées durant les dernières années.

Des stratégies sectorielles ont été adoptées au niveau national. L'Etat a engagé des actions pour corriger les déséquilibres territoriaux en décentralisant certaines compétences, pour mieux aménager le territoire et protéger l'environnement.

La SCAPP se réfère à la vision d'avenir intitulée « La Mauritanie que nous voulons pour 2030 », appuyée sur les référentiels fondamentaux de l'Etat et visant la satisfaction et le mieux-être de tous ses citoyens. Pour réaliser cette vision, trois leviers stratégiques sont adoptés :

1. **La croissance économique forte, durable et inclusive** « à travers des transformations structurelles de l'économie et de la société qui favorisent : a) l'émergence et le renforcement de secteurs créateurs de richesses et d'emplois à même d'assurer l'inclusion sociale et de satisfaire la demande interne, notamment à travers l'initiative privée et l'innovation, et b) l'amélioration des capacités d'exportation du pays et de son attraction pour les Investissements Directs Etrangers ».
2. **Le développement du capital humain et de l'accès aux services sociaux de base** à travers l'extension de l'offre de scolarisation[1], l'accès à des services de santé et de nutrition de qualité, le travail décent pour tous et l'inclusion sociale.
3. **Le renforcement de la gouvernance** à travers la consolidation de l'Etat de droit et de la démocratie, la cohésion sociale et l'équité, la sécurité, et le respect des droits humains, l'efficacité de la gestion économique, financière et environnementale, ainsi que l'approfondissement de la décentralisation.

L'élaboration de la SNE et de son plan d'action opérationnel a comporté quatre étapes :

1- Mesurer les besoins quantitatifs et qualitatifs de l'emploi et identifier les insuffisances de la gouvernance de l'emploi ;
2- Etablir quantitativement les objectifs de satisfaction des besoins quantitatifs et qualitatifs de l'emploi ;
3- Déterminer les mesures de réforme de la gouvernance de l'emploi, ainsi que la nature et le volume des programmes actifs d'emploi nécessaires pour atteindre ces objectifs ;
4- Proposer les actions opérationnelles pour réduire les faiblesses actuelles de la gouvernance de l'emploi et définir et quantifier en termes physiques et budgétaires les programmes d'emploi à mettre en œuvre.

L'établissement du diagnostic sur la situation l'emploi et les institutions et outils de la politique de l'emploi a porté sur l'année 2017. L'appréciation de l'état des institutions et des outils de la politique de l'emploi est fondée sur de nombreux rapports d'experts et sur les informations recueillies lors de plusieurs dizaines d'entretiens avec les responsables des différents ministères et agences publiques et avec les représentants des entreprises et des travailleurs.

[1]Il s'agira de porter la préscolarisation au cinquième des enfants et la scolarisation dans le fondamental et le premier cycle du secondaire à la totalité des enfants en 2030, en maintenant le taux de transition du premier au deuxième cycle du secondaire à son niveau actuel (58,8% en 2013-14). La capacité d'accueil de l'enseignement technique et professionnel sera triplée (15000 places) en 2030. La formation continue sera assurée pour 80000 travailleurs ou chômeurs et le nombre d'étudiants atteindrait 40 000 en 2030.

L'établissement du diagnostic de la situation de l'emploi et la quantification de ces objectifs ont été appuyés sur les travaux de l'ONS, bases de données et rapports d'analyse (ENE-SI 2017 ; RGPH 2013 ; EPCV 2014) et projections démographiques.

L'analyse prospective et la détermination des objectifs quantitatifs et qualitatifs de la politique d'emploi porte sur la période 2019-2030. La détermination d'objectifs quantifiés relatifs au volume d'emploi dans les principaux secteurs d'activité, au taux d'emploi global dans le pays, au niveau de qualification de la population active, et au niveau de revenu et de taux de pauvreté monétaire a pour but de faciliter le dimensionnement des programmes et outils de la politique de l'emploi et de la politique sociale. Elle vise la maximisation et l'optimisation des ressources allouées au développement du capital humain, à la croissance de la productivité, à l'insertion par l'emploi et à l'élimination de la pauvreté monétaire.

Deux scénarios ont été retenus. Le scénario tendanciel suppose inchangées les institutions et les politiques actuelles. Le scénario de rupture traduit les orientations de la SNE. L'équilibre de l'offre et de la demande de main d'œuvre est projeté pour chaque scénario. Il distingue pour chaque année de 2019 à 2030 :

a. l'offre de la main d'œuvre occupée et potentielle, par catégorie de niveau scolaire ;
b. la croissance des secteurs d'activité économique et des seuils de productivité ;
c. le besoin non satisfait d'insertion professionnelle

La SNE propose comme objectif central **la satisfaction des besoins quantitatifs et qualitatifs de l'emploi.**

Les indicateurs d'objectifs qui sont proposés sont :

- ✓ <u>Les effectifs des personnes à scolariser et former</u>

  - La population scolarisée passerait dans le primaire de 611 000 en 2015 à 1 183 000 en 2030 selon le scénario de rupture (980 000 selon le tendanciel).
  - Celle scolarisée dans le secondaire et la formation professionnelle passerait de 199 000 en 2015 à 739 000 en 2030 selon le scénario de rupture (632 000 selon le tendanciel).
  - Les effectifs scolarisés dans le supérieur passeraient de 27000 en 2015 à 99 000 selon le scénario de rupture en 2030 (75 000 selon le tendanciel).

- ✓ <u>Le nombre des unités de production à moderniser et les seuils moyens de productivité à atteindre</u>

  - Nombre d'unités modernisées : 15 000 par an à partir de 2019, puis 20 000 par an jusqu'en 2030)
  - Amélioration de la productivité moyenne : passage de 0,19 millions MRU en 2015 à 0,36 millions MRU en 2030 selon le scénario de rupture

- ✓ Le volume des emplois à créer

  - Il s'agit de porter le taux d'occupation de 36% en 2015 à 52% en 2030. Cet objectif implique de doubler en 15 ans l'effectif de la population active (passer à 1,58 millions de personnes en 2030 contre 0,78 million en 2015).
  - Le taux de besoin non satisfait d'insertion professionnelle passerait selon le scénario de rupture de 45% en 2015 à 10% en 2030.

- ✓ Le nombre de services offerts aux chercheurs d'emploi et aux inactifs découragés

  - Faire passer le nombre de personnes en besoin non satisfait d'insertion professionnelle par agent d'intermédiation du marché du travail de 3488 en 2018 à moins de 500 en 2030, soit la multiplication du nombre d'agents opérationnels des services d'intermédiations de l'emploi par 3,7.
  - Augmenter le nombre de jeunes insérés par les programmes d'emploi en passant de 20 000 en 2018 à 110 000 en 2030.

Le plan d'action opérationnel est établi dans un deuxième temps. Il est basé sur un diagnostic des parties prenantes de la politique de l'emploi. Il propose des mesures opérationnelles consistant, principalement, en deux volets :

1. Un volet « programmes d'emploi », avec notamment :
    1. Des programmes établis dans le cadre de conventions interministérielles visant la dotation des stratégies sectorielles en plans emploi et formation et un programme de renforcement de la formation secondaire, technique et professionnelle et supérieure ;
    2. Des programmes actifs de l'emploi organisant le marché du travail et l'appui à la recherche d'emploi ;
    3. Des programmes d'insertion professionnelle, à travers des stages d'apprentissage et le soutien à la création, à l'extension et à la modernisation des unités d'emploi, Micro et petites entreprises et entreprises d'économie sociale et solidaire, mobilisant le partenariat public-privé avec les collectivités territoriales ;
2. Un volet gouvernance et conduite de la politique nationale de l'emploi, avec notamment :
    1. Le cadre institutionnel de pilotage et de coordination de la politique de l'emploi et le dispositif partenarial de financement des programmes de l'emploi ;
    2. Le programme de renforcement des capacités des institutions opératrices des programmes d'emploi ;
    3. Le dispositif d'information sur le marché du travail et de suivi-évaluation des programmes d'emploi.

I. VISION ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA SCAPP POUR L'EMPLOI

La SCAPP couvre la période 2016-2030 qui correspond à celle de l'Agenda 2030 pour le développement durable. Elle a été élaborée dans le cadre d'une large participation des acteurs. Sa vision est assise sur le développement de l'état de droit et une « croissance économique forte, inclusive et durable, en vue de satisfaire les besoins essentiels de tous les citoyens et leur assurer un mieux-être ». La vision de la SNE consiste à résorber les besoins non satisfaits, quantitatifs et qualitatifs, de l'emploi. Elle définit des orientations stratégiques qui contribuent à la réalisation de la vision de la SCAPP.

1. Orientations Stratégiques et objectifs du plan d'actions 2016-2020 de la SCAPP.

La SCAPP a adopté trois orientations stratégiques :

- *Promouvoir une croissance forte, durable et inclusive ;*
- *Développer le capital humain et l'accès aux services sociaux de base ;*
- *Renforcer la gouvernance dans toutes ses dimensions.*

La promotion d'une croissance forte, durable et inclusive sera basée sur le développement de secteurs créateurs de richesses et d'emplois à même d'assurer l'inclusion sociale et de satisfaire la demande interne, à travers l'initiative privée, l'amélioration du climat des affaires et l'appui à l'innovation, le renforcement des capacités d'exportation du pays et l'attraction des IDE. Cette croissance sera territorialisée à travers la mise en place des technopoles pilotes (production de produits maraichers, élevage intensif, NTICs, industries, développement des matériaux locaux de construction), la priorité étant donnée à la culture du riz et du blé, pour renforcer la couverture des besoins nationaux de consommation et le passage à l'exportation. Elle prendra appui sur le renforcement des infrastructures de réseau (hydraulique, énergie, transports, télécommunication et assainissement).

L'objectif de développement du capital humain sera réalisé à travers les objectifs spécifiques suivants :

- Améliorer l'accès, la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation professionnelle ;
- Améliorer les conditions d'accès à des services de santé et de nutrition de qualité ;
- Assurer l'emploi productif et le travail décent pour tous ;
- Promouvoir la jeunesse, la culture et les sports ;
- Assurer une forte inclusion sociale par un accès équitable à des services de base de qualité.

L'objectif de renforcer la gouvernance dans toutes ses dimensions a pour but d'assurer au pays et aux citoyens, notamment les groupes les plus touchés par la pauvreté et l'exclusion, la paix et la sécurité dans le cadre d'un Etat de droit fort, respectueux, protecteur et

réalisateur des droits humains et de garantir une gouvernance économique, financière et environnementale efficace et équitable des ressources publiques.

Encadré 1 Indicateurs quantitatifs des objectifs spécifiques des leviers 1 et 2 de la SCAPP

L1- Croissance forte, durable et inclusive

- *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 (1300 USD en 2015) en 2030 ;*
- *Porter le rapport entre travailleurs effectifs et consommateurs effectifs de 45% à 48% (la proportion de la population en âge de travailler augmentera et amènera le ratio de soutien économique à passer de 45% à 46%, d'ici 2020. L'âge de dépendance économique passera de 30 ans à 28 ans) ;*
- *Augmenter la part du revenu du travail des femmes dans le revenu global, cette part passant de 27% en 2016 à 40% en 2030 ;*
- *La contribution du monde rural à la richesse passera de 39% à 41%.*

L2 - Développer le capital humain (éducation et santé) et autres services sociaux de base

- *Préscolarisation : TBS de 9,3% en 2014 à 20% en 2030 ;*
- *Fondamental : TBS de 72,4% en 2014 à 100% en 2030 ;*
- *Secondaire : Le TBS du premier cycle passera de 39% en 2014, à 100% en 2030. Le taux de transition entre le 1eret le 2ndcycle sera maintenu à son niveau actuel (58,8% en 2013-14) ;*
- *Enseignement technique et professionnel : tripler la capacité à 15000 places en 2030.*
- *Formation continue pour 80000 travailleurs ou chômeurs.*
- *Le nombre d'étudiants évoluera pour atteindre un effectif total de 40 000 en 2030, contre 22 300 en 2013-14.*

2. Apport de la SCAPP à la SNE : confirmation des prérequis

La réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs de la SCAPP constitue les prérequis conditionnant l'objectif central de la SNE : la résorption des besoins quantitatif et qualitatif de l'emploi.

Le premier de ces prérequis est **une croissance inclusive et durable**, tirée par une amélioration continue de la productivité et des revenus et autorisant une intégration poussée de l'économie informelle. Cette croissance repose sur deux piliers organiquement liés :

a. **la valorisation du territoire** avec des politiques transversales solides du foncier, de l'eau, de l'énergie, des infrastructures routières, des transports et des télécommunications, la mise en œuvre de plans d'urbanisme durable et la promotion de zones économiques solidement équipées répondant à la vocation des régions : au Nord industrie, mines et pêches ; au centre, les services, l'université, l'éducation et la santé ; au Sud, l'agriculture et l'agro-industrie. Cette politique pourrait être tirée par le noyau des groupes commerciaux actuels. Ceux-ci jouant le rôle de locomotives économiques engageant, avec l'appui de l'Etat, des projets volontaristes visant à stimuler et à stabiliser les investissements nationaux et étrangers.

b. **La consolidation des finances de l'Etat.** Il s'agit de renforcer les capacités de l'appareil financier, et en premier lieu du Trésor public, pour accroître les moyens de financement de l'équipement du pays et de promotion des secteurs productifs. Une telle politique devra d'abord reposer sur l'élargissement de la base fiscale. Or, celle-ci ne pourra pas devenir suffisante sans des gains de productivité significatifs et une politique d'entreprise basée sur la mise à niveau managériale des entrepreneurs, du climat des affaires, de l'équipement et des relations de travail.

Le deuxième prérequis est **la protection et la valorisation du potentiel humain du pays**.

a. **L'éducation et la formation.** C'est grâce à la réalisation des objectifs en matière d'éducation et de formation que le potentiel de croissance de l'emploi pourra être libéré. La réalisation des objectifs en matière d'éducation au bénéfice des femmes facilitera l'entrée d'une plus grande proportion de femmes sur le marché du travail et l'élargissement de la base de production. L'amélioration du niveau éducatif permettra de moderniser les unités de production, de réaliser des gains de productivité et de générer de plus grandes capacités de contribution fiscales. L'amélioration des finances publiques permettra de financer des infrastructures et des services permettant de protéger et de mieux valoriser les ressources humaines et les ressources naturelles du territoire.
b. **La consolidation du dialogue social** au moyen du développement de la représentation syndicale et associative des travailleurs salariés et indépendants et d'outils performants de concertation de façon à garantir cohésion sociale et évitement de conflits sociaux.
c. **L'optimisation de la lutte contre la pauvreté.** Il s'agit de combiner aux différentes échelles territoriales des projets générateurs d'emploi, de mutuelles pour gérer la protection sociale des familles des travailleurs indépendants et salariés et des dispositifs communautaires de ciblage des personnes en pauvreté absolue pour effectuer des transferts en nature et en cash.

Le développement du capital humain et la promotion d'un modèle de croissance durable et inclusif ne permettront de réaliser les objectifs de la SNE que si les projets visant à renforcer le potentiel cognitif du pays et la santé de ses habitants, à améliorer leur cadre de vie et à protéger et à valoriser ses ressources naturelles, sont suffisamment intensifs en emplois. C'est pourquoi, dans un contexte où le développement ne va pas sans gains de productivité, il est indispensable d'introduire des objectifs volontaristes de création d'emploi pour éviter les effets d'exclusion potentiels de la croissance.

Pour donner à la croissance son caractère inclusif, la transformation de l'économie devra être accompagnée par des programmes spécifiques de promotion de l'emploi, notamment en direction des diplômés, des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables, avec l'utilisation, chaque fois que cela est possible, de l'approche ''haute intensité de main d'œuvre'' pour le développement des infrastructures. Ces programmes doivent être encadrés par une

actualisation de la politique de l'emploi, le renforcement de ses mécanismes de coordination, la mise à niveau des services publics d'emplois et la mise en place d'un partenariat dynamique avec le secteur privé.

Ces actions associées à la dynamisation de la stratégie nationale de promotion de la micro et petite entreprise, la redynamisation de l'observatoire de l'emploi, le renforcement des statistiques relatives à l'emploi, la stratégie de micro finance et les multiples interventions d'autonomisation économique des femmes et des jeunes devraient permettre à des dizaines de milliers de demandeurs d'emploi d'accéder au marché du travail à travers le placement, l'auto emploi ou le travail indépendant. De plus, le Gouvernement et les entreprises s'engageront à promouvoir les emplois verts afin de contribuer à apporter les réponses aux enjeux de protection de l'environnement, de développement économique et de l'inclusion sociale.

Un tel objectif sera également servi par l'accélération de la mise en œuvre de la politique d'aménagement du territoire, les avancées plus fermes sur la voie de la décentralisation, la mise en place de pôles de développement économique et l'initiative Produire en Mauritanie prenant en compte les spécificités régionales. Ces interventions croisées devraient porter la création additionnelle nette totale d'emplois sur la période 2016-2020, à plus de 120.000 emplois.

II. LE CADRE LOGIQUE DE LA SNE

1. Objectif central de la SNE

La SNE propose comme objectif central **la résorption des besoins non satisfaits quantitatifs et qualitatifs de l'emploi.**

L'objectif central de la SNE de résorption des besoins non satisfaits qualitatifs et quantitatifs de l'emploi contribue à l'objectif central de la SCAPP : la croissance et la juste répartition des fruits de la croissance.

a. L'objectif de résorption du besoin non satisfait quantitatif (création nette d'emplois) est la réponse idoine à la croissance de la population en âge de travail (dividende démographique) ;

b. La résorption du besoin non satisfait d'insertion professionnelle désigne des objectifs opérationnels visant l'augmentation des taux d'activité et des taux d'emploi des femmes et des jeunes ;

c. La résorption du besoin non satisfait qualitatif désigne des objectifs opérationnels visant la mise à niveau des entreprises et la croissance de la productivité et des revenus, conditions nécessaires à l'amélioration de la qualité des emplois, à la formalisation de l'emploi informel et à l'élargissement de la base fiscale et des ressources de l'Etat.

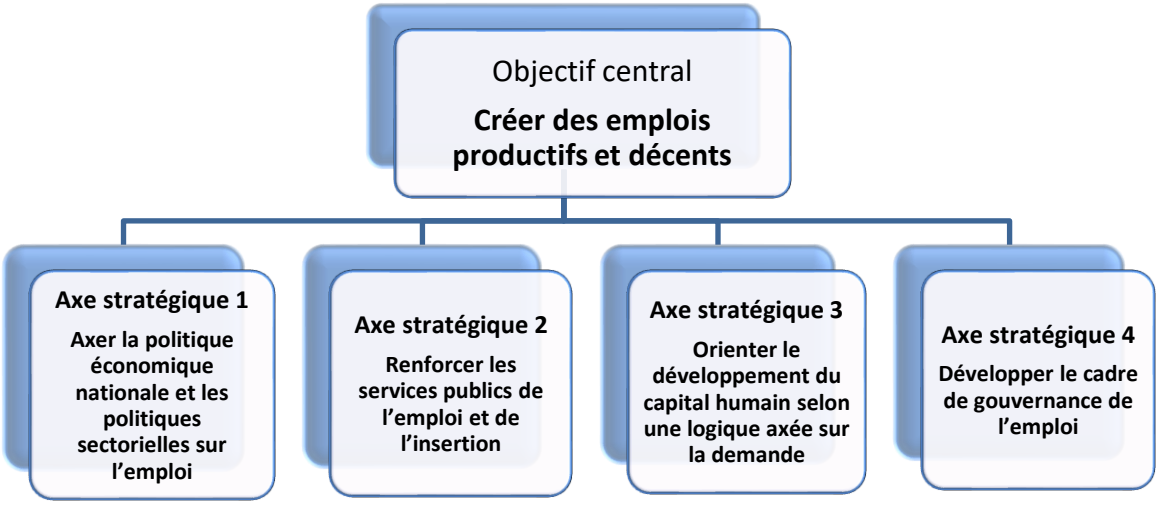
d. La fixation d'objectifs d'emploi et d'objectifs de productivité revient à fixer des objectifs de croissance du PIB.

2. Axes stratégiques de la SNE

Quatre orientations découlent de l'objectif de résorber les besoins non satisfaits quantitatifs et qualitatifs de l'emploi :

- L'accompagnement des politiques sectorielles par les politiques de l'emploi ;
- Le renforcement des services publics de l'emploi et de l'insertion ;
- L'orientation du développement du capital humain selon une logique axée sur la demande
- Le développement du cadre de gouvernance de l'emploi.

Graphique 1 Objectif central et objectifs spécifiques de la SNE.



2.1. Axer la politique économique nationale et les politiques sectorielles sur l'emploi

L'emploi recouvre une réalité double : prestation d'un travail pour réaliser un bien ou un service dont la valeur est reconnue, et un processus de distribution de cette valeur dont la valeur est reconnue

La politique de l'emploi mobilisera ses moyens pour appuyer la modernisation des unités de production, à travers la formation initiale et la formation tout le long de la vie. En stimulant les gains de productivité, elle facilitera la transition des unités de production vers une gestion formelle des relations de travail.

L'outil principal de cette action sera la mobilisation des organisations professionnelles pour stimuler la mise à niveau des unités de production et amener 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. Il s'agit d'organiser une réelle

transition entrepreneuriale en faisant des unités de production, qui restent dans leur très grande majorité des microentreprises et des petites entreprises, des espaces d'apprentissage, d'innovation et de formation.

Les organisations professionnelles, avec l'appui de l'ANAPEJ, sont appelées à promouvoir cette approche en favorisant le recourt aux technologies de l'information pour mieux servir les différentes fonctions de l'entreprise depuis l'approvisionnement et la relation client, jusqu'à la GRH. Il s'agira pour elles, notamment, de tenir des registres de leurs adhérents, de veiller à maintenir la cohésion et l'adhésion de leurs membres, à participer avec l'ANAPEJ à la définition des référentiels emplois-métiers et de stimuler l'adoption de projet de modernisation et l'accueil de stagiaires et d'apprentis en les formant aux meilleures méthodes et techniques de production.

Tableau 1 Détail des objectifs spécifiques et des activités de l'axe stratégique 1 : Axer la politique économique nationale et les politiques sectorielles sur l'emploi

Objectif spécifique	Objectifs opérationnels
1.1 Niveau macroéconomique : mettre l'objectif de l'emploi décent parmi les priorités économiques	1.1.1 - Appuyer les organisations professionnelles pour qu'elles assurent parmi leurs missions celle de promotion et de modernisation de l'emploi
	1.1.2 - Mettre en place une politique de développement de la productivité et de formalisation de l'économie
	1.1.3 - Mobiliser les ressources de l'économie numérique en faveur de la mise à niveau productive des MPE et des PME
1.2 Niveau sectoriel : Organiser les synergies entre la politique de l'emploi et les politiques sectorielles et territoriales	1.2.1 Elaborer des plans d'action emploi quinquennaux en concertation avec les secteurs (Agriculture, élevage, pêche, mines, énergie, BTP etc…)
	1.2.2 Mettre en place un dispositif de suivi des plans d'action emploi par secteur
	1.2.3 Mettre en place un dispositif d'appui à la création et de développement de l'entreprenariat
1.3 Niveau social : Corriger les disparités territoriales et assurer la complémentarité politique de l'emploi et politique de développement social	1.3.1 - Remplacer l'essentiel des subventions aux prix par des mesures de promotion de l'emploi, notamment des activités hautement intensives en main d'œuvre (HIMO) et des transferts sociaux directs
	1.3.2 –Promouvoir, en collaboration avec les collectivités territoriales en vue de réduire les disparités territoriales des emplois, des services de proximité pour renforcer le potentiel humain (éducation, santé et culture), protéger l'environnement et améliorer les méthodes de production,

La politique de l'emploi accompagnera les politiques sectorielles, en intervenant au niveau des filières et des territoires, au moyen des outils de la politique de l'emploi, pour satisfaire leurs besoins en compétences.

a. <u>Parmi les filières économiques, on distingue :</u>

- Les filières exportatrices en croissance disposant d'un avantage comparatif révélé (pêches, mines) ont des besoins pour accompagner leur développement et maintenir leur compétitivité par exemple en matière de recrutement et de formation continue.
- Les filières en régression (c'est le cas de quelques filières artisanales) ont des besoins d'accompagnement, par exemple en matière de modernisation, de reconversion et de réinsertion.
- Les nouvelles filières porteuses des emplois de demain (c'est le cas des NTICS, des industries agroalimentaires, des énergies renouvelables, des matériaux de construction et du BTP) ont des besoins, par exemple en matière de formation des formateurs et d'encadrement technique.

b. Pour ce qui est des territoires, on distingue :

- Les territoires ruraux enclavés qui ont plutôt des besoins dans les services liés au développement (y compris l'entretien) des infrastructures routières, électriques et de télécommunications, les services liés à la conservation du capital naturel (prophylaxie et alimentation du bétail, gestion de l'eau et assainissement) et des services de renforcement du capital humain des jeunes et de protection des femmes et de l'enfance.
- Les territoires agricoles à vocation d'agriculture intensive qui des besoins de développement liés à la croissance du salariat (logement, transport, crèches, etc.) et à l'intensification agricole (extension des réseaux d'irrigation et de l'élevage intensif, maîtrise des pollutions diverses et des risques de surexploitation des eaux, etc.).
- Les territoires urbains périphériques qui ont plutôt des besoins de développement de services liés à la mise à niveau urbaine, de services aux personnes en matière de mobilité, de formation et d'appui à la création d'entreprises et de services sociaux et culturels.

A cette fin des plans emplois seront mis en place dans un cadre conventionnel liant le département du MFPTEMA et l'ANAPEJ avec les départements sectoriels (agriculture, industrie, éducation, santé, habitat, équipements…).

La politique de l'emploi interviendra aussi en complémentarité avec les politiques sociales dont elle contribue à soulager la charge pour l'Etat. Elle a pour objectif de promouvoir l'économie de proximité. Celle-ci opère sur la base d'une démarche décentralisée en créant des emplois de services permettant le développement des capacités humaines (éducation et santé), l'amélioration du cadre de vie (services de réseaux, infrastructures et protection de l'environnement) et l'amélioration du potentiel des unités de productions. La promotion des services de proximité est un moyen décisif de réduction des disparités territoriales, entre le rural et l'urbain, au sein des grandes villes et entre les régions.

2.2. Axe stratégique 2 : Renforcer les services publics de l'emploi et de l'insertion

L'ANAPEJ confronte une situation marquée par un fort besoin non satisfait quantitatif d'emploi[2]. Le recours à l'ANAPEJ ou à d'autres structures offrant un service similaire ne concerne que 2,5%.
Les données fournies par l'ERE-SI 2017 montrent que l'activité de placement de l'ANAPEJ et des associations qui lui sont assimilées est extrêmement faible et ne concerne que moins de 2 500 personnes. Cet effectif correspond à celui des bénéficiaires des programmes actifs de l'emploi portés par ces structures.

Le principal point fort de l'ANAPEJ est que son cadre institutionnel et ses missions sont clairement établis. L'ANAPEJ est ancienne est connue dans le pays. La nécessité de mettre en œuvre ses missions est formellement reconnue par tous les acteurs politiques du pays.

Le problème est que le taux de couverture de la population cible par les prestations effectivement réalisées par l'ANAPEJ reste très en deçà des besoins. L'intervention de l'ANAPEJ souffre d'insuffisances en matière d'effectivité, d'efficacité, et d'efficience de ses interventions.

Pour résoudre ces problèmes, il est nécessaire qu'elle procède à leur prise en main en formulant une stratégie d'intervention, condition préalable à la mobilisation des moyens politiques, humains et financiers nécessaires à la réalisation de ses missions.

Cette stratégie servira de support au plaidoyer à développer auprès des bailleurs de fonds et des partenaires existants opérant dans le même domaine. Il s'agit d'abord, en effet, de regrouper les moyens existants et de les confronter aux besoins. Ensuite, il s'agira de procéder à leur élargissement progressif : c'est par la démonstration de l'efficacité de l'action que l'institution acquerra la confiance de ses partenaires nationaux et internationaux. Les succès et les résultats, sur la base d'un suivi-évaluation performant et fiable des actions et fera boule-de-neige.

Le système d'information sur l'emploi (Observatoire), même s'il existe, il a beaucoup de progrès à faire dans un environnement peu coopératif, en l'absence d'un cadre juridique incitatif.

[2]Le besoin non satisfait quantitatif de l'emploi concerne au moins 550 mille personnes, dont plus des deux-tiers de femmes. L'inactivité forcée (dont une partie est formée de chômeurs découragés) compte pour plus de 80% de ce besoin non satisfait.
Les chercheurs d'emploi, candidats actifs à l'emploi, ne représentent que 17% du besoin non satisfait quantitatif de l'emploi. Intermédiation informelle et contacts directs des employeurs constituent les principaux modes de recherche d'emploi pour plus des trois quarts des chercheurs d'emploi. Les femmes recherchent plus les annonces et les concours que les hommes. Ces derniers recourent en plus grande proportion à l'intermédiation informelle et à la recherche directe d'emplois.
Le recours à l'ANAPEJ ou à d'autres structures offrant un service similaire ne concerne que 2,5%. Pour les primo-demandeurs, la part de ce mode pour les femmes est de 0,7%, alors que celle pour les hommes est de 3,4%. Il existe manifestement un problème de distance et de mobilité accrue pour les femmes.

L'appui aux politiques sectorielles nécessitera le renforcement des outils opérationnels de la politique de l'emploi. Il s'agira principalement de :

a. La mise en place d'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)

b. De programmes actifs de l'emploi orientés vers la promotion de l'employabilité, de l'emploi salarié et de l'auto-emploi dans une perspective d'emplois décents.

Tableau 2 Détail des objectifs spécifiques et des activités de l'axe stratégique 2 : Renforcer les services publics de l'emploi

Objectif spécifique	Objectifs opérationnels
2.1 Développer l'intermédiation du marché du travail	2.1.1 Suivi des entreprises et analyse des tendances de l'emploi (stabilisation, modernisation et promotion)
	2.1.2 Développer les fonctions d'accueil et d'orientation des chercheurs d'emploi et des inactifs forcés
	2.1.3 Développer la coordination des intermédiaires du marché du travail
2.2 Accompagner le développement sectoriel et territorial par des programmes actifs de l'emploi ciblés	2.2.1 - Appui à l'employabilité
	2.2.2 - Appui aux AGR et aux activités HIMO
	2.2.3 - Appui aux MPE et aux PME (mise à niveau, création et intermédiation, et financement)
	2.2.4 - Appui aux entreprises et aux chercheurs d'emploi pour le rattrapage du retard numérique

La première fonction de l'intermédiation du marché du travail est de rapprocher l'offre de compétences de la demande de compétences. Deux missions opérationnelles découlent de cette fonction.

La première est le suivi des entreprises pour une meilleure connaissance des tendances de l'emploi pour l'action en vue de sa stabilisation, de sa modernisation et de sa promotion. L'ANAPEJ effectue un travail d'observation du marché, des besoins des entreprises en compétences et des modalités de satisfaction de ces besoins. Elle collecte et interprète les données relatives aux placements et aux recrutements pour identifier les profils en pénurie et les profils en excédents. Elle enrichit par ces données le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi et la Formation (SIMEF). Elle adresse ses observations aux entreprises, aux établissements de formation et au public.

La deuxième mission opérationnelle est l'accueil et l'orientation des chercheurs d'emploi et des inactifs forcés. A cette fin, l'ANAPEJ devrait disposer d'un tissu de partenaires parmi les organismes privés, les organismes publics, les collectivités territoriales et les organisations de la société civile lui permettant d'améliorer la couverture des chercheurs d'emplois et des offreurs d'emploi. Pour assumer pleinement sa mission, dans un contexte où la distance géographique, le manque de dynamisme de l'économie et les contraintes sociales, repousse un grand nombre de jeunes et de femmes en dehors du marché du travail, l'ANAPEJ pourrait

développer un programme de mobilisation des inactifs forcés pour l'accès à l'emploi en coopération avec des associations de développement. Ce programme devrait être orienté spécifiquement vers les femmes qui sont les principales affectées par l'inactivité forcée.

L'ANAPEJ est investie, de par la Loi, de la coordination des intermédiaires du marché du travail. Cette mission reste actuellement inopérante en l'absence de l'adoption du décret d'application de la loi portant Code de travail relative à la mise en place de bureaux de placements privés. Cette carence ouvre la voie à l'exercice informel de cette profession. L'action d'intégration que pourrait effectuer l'ANAPEJ en direction de ces partenaires est de les amener à adopter des référentiels communs d'emplois et de compétences et à collaborer entre eux dans le cadre de conventions coordonnées par l'ANAPEJ. La création d'une plateforme numérique fédérant l'activité des intermédiaires du marché du travail permettrait d'arriver à une plus grande transparence du marché et à rendre plus aisé la rencontre des demandes et offres d'emplois.

La deuxième fonction de l'intermédiation du marché du travail est d'accompagner le développement sectoriel et territorial par des programmes actifs de l'emploi ciblés.

Ces programmes comporteraient les missions suivantes :

- l'appui à l'employabilité. Il s'agit principalement de programmes de formations complémentaires offerts aux chercheurs d'emplois pour les aider à compléter le profil de compétences dont ils disposent en fonction des besoins du marché du travail.
- l'appui aux AGR et aux activités HIMO. Il s'agit d'une action d'appui et d'encadrement exercée au niveau territorial, dans les différentes Wilayas avec le bénéfice de l'encadrement des collectivités locales et des départements sectoriels et de la disponibilité de fonds pour financer les projets.
- l'appui aux MPE et aux PME (mise à niveau, création et intermédiation). Pour réaliser cette mission, l'ANAPEJ établit un partenariat avec les MPE et les PME pour leur création, leur modernisation et leur développement. Elle pourrait encourager leur adhésion aux organisations professionnelles et définir des critères et des procédures pour proposer des ressources pour appuyer les projets prometteurs. L'orientation principale de cette action consiste à stimuler les entreprises pour qu'elles s'inscrivent dans une trajectoire de modernisation et de respect des normes de production, de gestion environnementale et de gestion des ressources humaines. Cette mission est transversale et nécessite, pour son exercice, la collaboration de l'ANAPEJ avec les départements techniques concernés. L'ANAPEJ pourra offrir à terme des prestations complémentaires aux MPE et PME :
    - promouvoir, en coordination avec les collectivités territoriales et les départements sectoriels, la création d'emploi de services de proximité ;
    - offrir une intermédiation en faveur des entreprises et des indépendants pour faciliter l'accès à leur clientèle. Elle effectue à cette fin des formations et oriente les professionnels pour obtenir des certifications auprès des organismes de tutelle.
    - Offrir un appui aux entreprises et aux chercheurs d'emploi pour le rattrapage du retard numérique. Il s'agit dans ce cadre de définir des programmes

d'appui à l'informatisation de la gestion et des activités de production et de mobiliser les ressources pour le financement et l'encadrement de ces activités.

2.3. Axe stratégique 3 : Orienter le développement du capital humain selon une logique axée sur la demande.

Cet axe suppose l'existence d'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.

Cette approche 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, ouvrant des possibilités de formation tout le long de la vie aux travailleurs de l'économie informelle et aux inactifs dotés de force de travail,

Tableau 3 Détail des activités de l'axe stratégique 3 : Orienter le développement du capital humain selon une logique axée sur la demande

Objectif spécifique	Objectifs opérationnels
3.1 Développer les compétences de base	3.1.1 - Lutter contre la déperdition scolaire dans le primaire
	3.1.2 - Promouvoir l'enseignement supérieur et la formation professionnelle dans le but de développer la capacité d'encadrement de l'économie nationale
	3.1.3 - Améliorer les transitions entre l'école et la formation professionnelle (développer un programme d'enseignement - apprentissage)
3.2 Rationaliser la gestion de la relation au marché de l'emploi des établissements d'éducation et de formation	3.2.1 -Adéquation de l'offre de formation aux besoins du marché
	3.2.2 - Promouvoir le suivi et l'évaluation des établissements et des programmes de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle
	3.2.3 Redynamiser le partenariat entre les établissements supérieurs et les entreprises
3.3 Développer la formation continue dans la perspective de formaliser l'économie	3.3.1 Engager un programme d'alphabétisation fonctionnelle
	3.3.2 Mettre en place des formations continues au bénéfice des TPE
	3.3.3 Mettre en place un système de valorisation des acquis par expérience
3.4 Améliorer le système de protection sociale	3.4.1 Veiller à l'application des textes relatifs à la protection sociale
	3.4.2 Mise en place du socle social pour inclure l'économie informelle

2.4. Axe stratégique 4 : Développer le cadre de gouvernance du marché du travail

Le quatrième 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 et

de suivi et évaluation des programmes et de coordination sur le terrain (intermédiation du marché du travail à court et long terme et soutien à l'entreprise).

Tableau 4 Détail des objectifs spécifiques et des activités de l'axe stratégique 4 : Développer le cadre de gouvernance de l'emploi

Objectif spécifique	Objectifs opérationnels
4.1 Mieux articuler la politique de l'emploi aux autres politiques	4.1.1 - Mettre en place une instance interministérielle coordonnant la politique de l'emploi et les politiques sectorielles.
	4.1.2 - Mettre en place un organe consultatif multi-acteurs
	4.1.3 - Mettre en place des points focaux emploi dans les départements sectoriels
	4.1.4 - Elaborer un rapport annuel sur les perspectives de la politique de l'emploi
4.2 Renforcer les instruments de la politique de l'emploi	4.2.1 - Renforcer les capacités d'analyse, de coordination et de programmation de la politique de l'emploi à travers une réorganisation des services et l'apport de ressources humaines et de moyens d'études
	4.2.2 - Redéployer les missions d'accueil et d'orientation de l'ANAPEJ en renforçant ses moyens, notamment le suivi du marché de l'emploi et des entreprises
	4.2.3 - Mettre en place d'un dispositif intégré de financement de l'emploi en partant de l'existant
4.3 Renforcer la base de connaissance sur le marché de l'emploi	4.3.1 - Renforcer l'observatoire de l'emploi de l'ANAPEJ.
	4.3.2 - Instaurer la continuité des informations statistiques de base à travers la mise en place d'une application statistique dédiée au suivi des politiques d'emploi dans tous les départements.
	4.3.3 - Développer un programme d'enquête auprès des entreprises en étroite collaboration avec celles-ci.
4.4 Améliorer la couverture territoriale	4.4.1 - Renforcer, et si besoin créer, les structures publiques chargées de la promotion de l'emploi dans les wilayas
	4.4.2 - Mettre en place des conseils de concertation pour la promotion de l'emploi dans les wilayas (secteur public, privé, syndicats, associations et intermédiaires du marché du travail)

Pour qu'elle soit à la mesure des enjeux qu'elle représente pour la nation, la promotion de l'emploi doit s'affirmer comme priorité nationale et comme approche transversale qui interpelle et mobilise l'ensemble des acteurs. C'est dans cet esprit qu'est proposé un dispositif qui s'articule autour des axes suivants :

- L'élaboration d'une stratégie nationale inclusive comme levier institutionnel capable de susciter l'adhésion de toutes les parties prenantes et constituer la référence de toutes les actions à entreprendre en matière d'emploi. L'outil principal de cette stratégie serait une conférence triennale au cours de laquelle la situation de l'emploi et des programmes d'emploi sont présentés et évaluée et validées les décisions pour les trois années suivantes. L'opérateur principal de ces rendez-vous triennaux serait

le Conseil Supérieur de promotion de l'emploi.

- Le recentrage des missions des structures du MFPTEMA dans le sens d'une plus grande rationalisation de l'organisation de son administration centrale comme des structures affiliées et dans le cadre d'une démarche de suivi-évaluation. Ce qui suppose, entre autres réaménagements qui toucheraient notamment le niveau central et le renforcement de l'ANAPEJ de manière à lui permettre d'assumer ses missions, notamment d'accueil et d'orientation des chercheurs d'emplois ;
- La mise en place d'un dispositif de financement intégré de l'emploi qui serait un mécanisme fédérateur des financements de l'emploi destiné à mobiliser les ressources nécessaires à la promotion de l'emploi et de financer les programmes générateurs d'emploi et d'auto-emploi.
- La territorialisation de l'emploi à travers l'implication des acteurs territoriaux (services déconcentrés, conseils régionaux et communes) dans la recherche des bassins d'emploi et la mise en œuvre des programmes d'emploi.

2.4.1. Visibilité de la politique de l'emploi : évaluation des programmes et dispositif de coordination

Le MFPTEMA est chargé de proposer des orientations en matière de politique de l'emploi et de coordonner les actions de sa promotion. Il est chargé de concevoir, en coopération avec l'ensemble des acteurs gouvernementaux, les programmes permettant de résorber les besoins non satisfaits quantitatifs et qualitatifs de l'emploi.
A cette fin, il met en place un dispositif d'évaluation des programmes d'emploi et de formation dont l'aboutissement est un rendez-vous triennal au cours duquel toutes les orientations et les actions sous-jacentes sont remises à plat. Ce dispositif s'appuie sur les observations et les propositions du MFPTEMA au Conseil Supérieur de la Promotion de l'emploi (CSPE) et sur les travaux de l'Observatoire de l'Emploi de l'ANAPEJ.

Le CSPE, sera notamment chargé :

- des orientations à donner pour l'atteinte des objectifs du gouvernement en matière d'emploi ;
- de la validation des plans et programmes liés à l'insertion professionnelle et à l'appui à l'employabilité ;
- de s'assurer de la complémentarité, l'articulation et l'interconnexion des systèmes de l'éducation, de la formation technique et professionnelle, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, de sorte que le système de formation dans son ensemble puisse répondre aux besoins de l'emploi ;
- de veiller à la prise en compte de la dimension emploi au niveau des politiques sectorielles ;
- de veiller à la prise en compte de l'emploi dans la programmation budgétaire et dans les investissements publics ;
- de discuter et de valider le rapport annuel qui lui est soumis par le CTSE sur la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi ;
- de débattre de toutes les questions ayant trait à la problématique de l'emploi, qui lui seront soumis par son président.

Présidé par le Premier Ministre, le CSPE comprendra les représentants des organes de concertation au niveau national[3] et les principaux départements ministériels concernés par la question de l'emploi et notamment :

- Le Ministre chargé de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi,
- Le Ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- Le Ministre chargé de l'Education nationale de la formation professionnelle,
- Le Ministre chargé de la décentralisation,
- Le Ministre chargé du Développement Rural,
- Le Ministre chargé de la pêche
- Le Ministre chargé de l'aménagement du territoire,
- Le Ministre chargé de l'équipement,
- Le Ministre chargé de l'énergie et des mines,
- Le Ministre chargé de l'industrie,
- Le Ministre chargé des affaires sociales et de la promotion féminine,

Le CSPE comprendra en outre, le Directeur Général de la CDD, un représentant de chaque parti politique représenté à la chambre des députés, des représentants des chambres de métiers, des partenaires sociaux (syndicats), des représentants des Partenaires techniques et financiers et un représentant de l'Association des Maires de Mauritanie.

Le Président peut faire appel, lors de la session du conseil, à toute personne dont il juge la présence utile. Le CSPE se réunit en session ordinaire une fois par an et en session extraordinaire, à la demande de son Président ou de son secrétariat permanent. La composition précise et les modalités de fonctionnement du CSPE seront précisées par le décret instituant ledit conseil.

Le Conseil Supérieur de la Promotion de l'emploi (CSPE) est assisté d'un comité technique de suivi de l'emploi (CTSE). Celui-ci est composé de représentants techniques des structures et institutions représentées au CSPE qui constituent les points focaux de l'emploi au sein de leurs structures respectives. Le point focal devra mobiliser toutes les sources productrices de données de son institution et leur faire remplir une fiche conçue à cet effet. Celle-ci permet d'avoir des informations sur l'identification du projet, sa structure de financement, la nature des emplois générés par le projet (emplois selon le type de contrat, la durée du travail, etc.). Pour les inciter à mieux s'engager dans leur mission, les membres du comité technique de suivi perçoivent une prime de participation.

Le CTSE est présidé par le Ministre en charge de l'emploi et a pour mandat de :

- préparer les réunions du CSPE ;
- assurer le suivi de la mise en application des décisions du CSPE,

[3]Par exemple, le Parlement pourrait être représenté par le Président du Groupe parlementaire pour la promotion de l'Emploi.

- préparer le rapport annuel sur la mise en œuvre de la politique de l'emploi,
- d'étudier toute question dont il pourrait être chargé par le CSPE.

Le secrétariat permanent du comité est assuré par la Direction Générale de l'Emploi, sous l'autorité du Ministre en charge de l'emploi.

Le CTSE est créé en même temps que le CSPE et son mode de fonctionnement est également précisé dans le décret de création.

2.4.2. Renforcement de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes

Pour confirmer le rôle de l'Agence comme outil opérationnel de mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière d'emploi et pour éviter la dilution des responsabilités dans ce domaine, il est essentiel l'amener à se concentrer sur ses missions de base l'accueil, l'orientation, le placement et l'appui aux projets de carrière des chercheurs d'emploi. Il est essentiel que l'ANAPEJ développe sa réorganisation dans trois directions :

- La définition d'une stratégie de redéploiement de ses basée sur la quantification des besoins et la fixation d'objectifs opérationnels visant à mettre en exécution ses missions de base, notamment en matière d'équipements, de communication et d'accueil pour devenir l'institution de référence pour les employeurs et pour les personnes en besoin non satisfait d'insertion professionnelle ;
- La coordination de ses actions avec les institutions et les programmes dont les missions et les objectifs sont en intersection avec les siennes au moyen de conventions, avec comme objectif central de se positionner comme hub d'un large partenariat couvrant l'ensemble du territoire, des secteurs et des catégories en besoin non satisfait d'insertion professionnelle ;
- renforcer l'observatoire de l'emploi et des compétences en y mettant en place un système d'informations cohérent et efficace pour le secteur de l'emploi et en faisant un acteur clé des rendez-vous triennaux de l'évaluation de la politique de l'emploi.

Le rôle de l'ANAPEJ sera de centraliser l'ensemble des dossiers de demandeurs d'emploi désirant bénéficier des possibilités de promotion de l'auto-emploi, accompagner les postulants, les préparer, les financer et assurer leur suivi. Un fichier comprenant l'ensemble des informations nécessaires est tenu en ce sens au niveau de l'observatoire en charge de l'emploi.

L'Agence accompagnera les postulants dans les démarches qu'ils auront à entreprendre pour trouver un emploi. Elle procédera au classement des postulants à la base de critères d'employabilité. Elle les appuiera techniquement pour la formulation de leur projet suivant les règles établies en la matière et se chargera de soumettre les dossiers éligibles au financement intégré pour l'emploi.

Elle doit être obligatoirement informée sur les offres d'emploi disponibles et doit entretenir

une collaboration sur une base contractuelle avec les bureaux et cabinets de placement. Elle doit également établir un dispositif clair de suivi-évaluation des efforts de placement en utilisant l'identifiant national d'état-civil pour éviter les doublons éventuels.

En raison de l'importance primordiale du développement de l'entreprenariat pour la promotion de l'auto-emploi et de l'emploi tout court, l'Agence fera de la promotion des MPE et des PME, l'un des axes majeurs de son action.

Dans ce cadre, l'ANAPEJ devrait s'atteler à mettre en place un système d'appui à la MPE et à la PME coordonnant et fédérant les efforts de l'ensemble des acteurs intervenant dans ce domaine.
Le principe de base est de reconnaître que l'appui à la MPE et à la PME est une fonction à la fois sectorielle et territoriale. Elle nécessite une multiplicité d'acteurs, voire la redondance de leurs actions, de façon à servir la complexité des projets et à rapprocher les porteurs de projets des organismes de représentation professionnelle et des entreprises solidement ancrées dans le marché qui doivent jouer un rôle d'encadrement et d'accueil des porteurs de projets. Ces derniers passent en général par des stages et des périodes d'apprentissage plus ou moins longues à l'issue des quels ils deviennent des professionnels recherchés sur le marché.

Dans son action fédératrice, l'ANAPEJ assurera aux porteurs potentiels ou effectifs de projets, à travers ses entités propres et celles de ses partenaires, associations professionnelles ou organismes publics :

i) un meilleur accès aux services d'information, de formation, d'encadrement et de conseil,
ii) un financement adapté au profit des MPE et PME,
iii) L'identification des créneaux porteurs et la valorisation des technologies appropriées par la MPE
iv) la veille et le plaidoyer l'amélioration de l'environnement global des PME, notamment, à travers l'allègement des procédures de création.

Pour ce qui est de la mise en œuvre des programmes de formation et de renforcement de capacités des demandeurs d'emploi, l'Agence passera des contrats avec les structures appropriées de formation, le patronat et le secteur privé pour les mettre en œuvre.
Plus généralement, l'Agence devra nouer des partenariats avec les principaux intervenants en matière de renforcement des capacités : l'INAP-FTP, centres de formation publics et privés, et les organisations socioprofessionnelles pour l'établissement de passerelles entre les structures de formation technique et professionnelle et les entreprises.

Pour mener à bien ces missions, l'Etat établira et signera un Contrat-Programme avec l'ANAPEJ sur la base de moyens et d'objectifs précis, moyennant l'exigence de résultats tangibles et vérifiables. Le MFPTEMA interviendra en amont et en aval de ce processus, en définissant les politiques et programmes de promotion de l'emploi à mettre en place et en assurant un Système de Suivi-Evaluation adéquat des activités et actions de l'Agence.

2.4.3. Réaffirmation des missions et renforcement des moyens de l'Observatoire de l'emploi

La réaffirmation des missions et le renforcement des moyens actuels de l'Observatoire de l'Emploi autant que ses moyens sont nécessaires pour lui permettre de jouer pleinement son rôle en tant qu'outil de veille au marché de l'emploi et au dispositif de la formation professionnelle.

Une telle démarche se justifie du fait de i) l'insuffisance d'informations fiables et d'indicateurs d'analyse du marché de l'emploi ; ii) du déficit de données sur les programmes et projets axés sur l'emploi et la formation ; et iii) de la nécessité de mettre en place un système d'informations statistiques fiables et régulièrement actualisées sur l'emploi et les questions qui lui sont liées.

L'observatoire aura notamment, à :

- établir et animer un réseau des producteurs et des utilisateurs de données sur l'emploi et la formation ;
- tenir un répertoire des qualifications, des métiers, des employeurs à travers des enquêtes périodiques exhaustives, mises à jour régulièrement ;
- élaborer des indicateurs de mesure de l'emploi et de la formation,
- mener des études sectorielles et prospectives sur les besoins en main-d'œuvre,
- identifier les bassins d'emploi,
- évaluer les programmes/projets d'emploi et de formation,
- faire des analyses thématiques relatives à l'emploi et à la formation,
- élaborer et publier des notes de conjoncture sur la situation de l'emploi,
- rédiger un rapport annuel sur l'emploi.

L'observatoire, en collaboration avec la cellule de communication du MFPTEMA prendra toutes les dispositions aux fins de diffuser les informations collectées, les études réalisées, les résultats des évaluations des programmes et des projets.

2.4.4. La création d'un dispositif intégré de financement de l'emploi

Comme nous l'avons abordé plus haut, la situation actuelle est caractérisée par l'éclatement des dispositifs de financement destinés à la promotion de l'emploi.

Ces dispositifs facilitent l'accès au financement pour ceux qui ne peuvent accéder au système classique bancaire. Ils permettent le financement des projets générateurs d'emploi et de revenus au profit des personnes les plus démunies et contribuent à réduire la pauvreté.

Même si la pérennisation de leurs effets est contrainte par les défaillances des remboursements, pour nombre parmi eux, et par le manque de persévérance des bénéficiaires, en particulier s'il s'agit de jeunes diplômés qui y voient, souvent, un tremplin provisoire en attendant des débouchés meilleurs.

Mais au-delà de ces contraintes, la dispersion des ressources allouées à ces dispositifs amoindrit considérablement leurs capacités d'intervention d'autant qu'elle alourdit leurs charges respectives. Car chacune de ces institutions, a ses propres coûts de fonctionnement et si elles étaient fusionnées, elles auraient non seulement réalisé une économie d'échelle qui leur permettrait de dégager des fonds pour leurs missions principales, mais avoir un effet d'entrainement pour la mobilisation des financements notamment auprès de partenaires extérieurs. L'acte de fusion en lui seul sera perçu comme un signal fort des pouvoirs publics pour canaliser les fonds de financement pour l'emploi.

Dans cette optique, la démarche doit consister à créer un dispositif intégré de financement de l'emploi qui assurera la coordination et l'alimentation des structures de financement existantes (Fonds ANAPEJ, PAMPEJ, Fonds CDD, PNIME). Cette structure sera une structure en amont des programmes d'intervention et d'appui à l'emploi et à la formation.

Le modèle organisationnel retenu pour le dispositif de financement de l'emploi devrait prévoir les critères d'accès aux financements du Fonds et un partenariat avec les institutions de microfinance la possibilité d'instituer un fonds de garantie pour des catégories spécifiques (femmes, jeunes, populations démunies, etc.).

L'objectif est de mettre en place un mécanisme fédérateur des financements de l'emploi destiné à mobiliser les ressources nécessaires à la promotion de l'emploi et de financer les programmes générateurs d'emploi et d'auto-emploi.

Préalablement à la création de ce dispositif de financement de l'emploi, une étude de faisabilité indiquera les dispositions à prendre, les moyens et mécanismes à mettre en place pour que ce dispositif puisse atteindre les objectifs qui lui seraient assignés.

La mise en place du dispositif de financement de l'emploi devrait déclencher un plaidoyer auprès de l'Etat et des bailleurs de fonds pour en assurer le financement, mais aussi auprès des IMF et des bénéficiaires pour les amener à participer et collaborer activement aux programmes qu'il envisage de mettre en œuvre.

Parmi les sources éventuelles de financement de l'emploi à laquelle l'étude doit s'intéresser, on peut citer les ressources mobilisables auprès de la diaspora mauritanienne. Celle-ci possède généralement un volume d'épargne important qui pourrait contribuer de manière substantielle au financement de l'emploi et assurer des entrées organisées de devises. Un plaidoyer auprès de cette diaspora qui comporterait des garanties susceptibles de rassurer

ces épargnants contribuera sans doute à les rendre moins dubitatives à se lancer dans ce genre de dispositif.

2.4.5. La territorialisation de l'emploi

A l'heure où l'emploi devient une priorité nationale, il ne saurait être l'apanage des seules autorités centrales. L'implication des acteurs régionaux et territoriaux (conseils régionaux, services déconcentrés, communes) dans la recherche des bassins d'emploi et la mise en œuvre de la politique de l'emploi devra être renforcée et systématisée. A cet égard, le Ministère en charge de l'emploi en collaboration avec les départements concernés comme le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), le Ministère de l'Intérieur et de la décentralisation (MID), mais aussi avec l'Association des Maires de Mauritanie (AMM), devra travailler à :

- La mise en place d'un point focal « emploi » au niveau de chaque wilaya, ce point focal devra, entre autres missions, identifier les créneaux porteurs d'emploi et explorer les domaines d'investissement générateurs d'emploi au niveau de sa wilaya ;
- L'introduction progressive dans les plans régionaux et communaux de développement d'une composante « emploi » ;
- La prise en compte dans le cadre des programmes mis en place par les conseils régionaux et municipaux de la dimension « emploi », de sorte que les projets et investissements retenus soient créateurs d'emploi ;
- La formation des responsables et agents régionaux et communaux à l'élaboration, l'exécution et le suivi des projets et programmes locaux d'équipements réalisés selon les techniques HIMO ;
- L'encouragement et l'encadrement des initiatives locales, notamment des associations communautaires cherchant à créer de l'emploi ou dont l'action sociale contribue indirectement à créer des emplois à travers la création de services de proximité, la mise en place de zones artisanales, l'encadrement de coopératives de production, la création de centres d'apprentissage de métiers, etc. ;
- L'appui direct à la création ou à la promotion d'entreprises locales en partenariat avec des institutions spécialisées et programmes (CDD, PNIME…), des organisations professionnelles, ou des projets spécifiques ;
- Des clauses sociales dans les Marchés Publics, comme l'ouverture d'appels d'offres en priorité aux entreprises locales (ou aux tâcheronnats) et adaptés à leurs capacités (volume de travaux, techniques d'exécution, modalités de paiement.), à qualité et coût comparables, avec des choix de techniques d'exécution HIMO et recours aux matériaux locaux chaque fois que cela est possible ;
- L'encouragement des conseils régionaux et des communes à concéder ou affermer à des opérateurs privés des services divers comme la collecte des ordures ménagères, le nettoyage et la gestion des marchés, l'entretien des réseaux d'assainissement, le cas échéant, la gestion des gares routières, la mise en valeur de parcs et espaces publics non viabilisés, etc. La rémunération de ces services par les usagers pourrait être

assurée selon diverses formules telles que l'institution de redevances qui tiendraient compte du coût du service et de sa pérennité. Ce type de formule évitera aux communes d'avoir à rémunérer du personnel d'entretien, tout en créant des opportunités d'emploi et en encourageant le développement de l'initiative privée.

- La systématisation du Management par objectifs en vue de la responsabilisation des différents paliers de l'Administration et de l'instauration d'une culture de résultats.
- L'amélioration de la communication pour l'emploi à travers la création d'une cellule d'information et de communication chargée de mettre en œuvre la politique de communication du ministère.
- La mise en place d'un dispositif fonctionnel de coordination et de pilotage plus simple avec un mandat précis pour permettre un suivi régulier au plus haut niveau, de l'évolution de l'emploi.

III. CADRAGE DES EQUILIBRES DE L'EMPLOI A L'HORIZON 2030

Les projections proposées ne sont pas des prévisions. Elles doivent être comprises comme un balisage des possibles, sous une contrainte de cohérence. Cette contrainte est définie par les capacités et les spécificités de l'économie mauritanienne telles qu'elles ressortent du cadre institutionnel et des données disponibles. Les principales données sont 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 de l'enquête sur la pauvreté et le coût de la vie (EPCV) 2014.

Le scénario tendanciel, en cohérence avec les projections à moyen terme du FMI, prolonge, à l'horizon 2030, l'effet des politiques engagées durant la décennie précédente en matière d'investissements dans les secteurs productifs et en matière d'éducation et de formation.

Le scénario que nous avons appelé scénario de rupture tourne autour de l'objectif central de réduction du besoin non satisfait quantitatif et qualitatif de l'emploi et de l'éducation et propose des objectifs spécifiques, en prenant comme référence (benchmark) la situation de pays de benchmark voisins. Ce scénario de rupture doit donc être compris comme un ensemble d'objectifs collectifs, faisables et cohérents destinés à sous-tendre la politique de l'emploi.

Tableau 5 Résumé des projections des objectifs de réduction du besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi

(Données en milliers)	2015	2020	2025	2030
Population des 15-64 ans disponible pour l'emploi				
Scénario tendanciel	1203	1343	1512	1683
Scénario de rupture	1203	1335	1481	1614
Stock de la population active occupée				
Scénario tendanciel	734	802	930	1078
Scénario de rupture	734	862	1126	1472
Stock de la population en besoin non satisfait d'insertion professionnelle				
Scénario tendanciel	469	541	582	605
Variation annuelle du besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi		24	8	5
Scénario de rupture	469	473	355	142
Variation annuelle du besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi		1	-24	-43
Taux d'emploi				
Scénario tendanciel	37%	34%	34%	35%
Scénario de rupture	37%	36%	42%	48%
Taux de besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi				
Scénario tendanciel	39%	40%	38%	36%
Scénario de rupture	39%	36%	25%	10%

Les projections pour la réduction du besoin non satisfait d'insertion professionnelle prévoient deux scénarios de croissance de la population disponible pour l'emploi. Selon le scénario tendanciel, celle-ci passerait de 1,203 millions en 2017 à 1,683 millions en 2030. Le scénario de rupture prévoit pour les années intermédiaires et l'année finale 2030 un stock de population disponible à l'emploi plus petit : 1,614 millions.

La différence entre ces deux scénarios s'explique par le fait que dans le scénario de rupture la population âgée de 14-24 ans arrive plus tardivement sur le marché du travail. La hausse du niveau éducatif et l'accès à l'enseignement supérieur et à la formation technique et professionnelle réduisent la propension à entrer en activité, notamment pour les filles à l'issue de leur cycle scolaire.

Les projections de la population active occupée représentent les véritables objectifs de réduction du besoin non satisfait d'insertion professionnelle appelant une prise en charge par les politiques des secteurs productifs et du secteur social. Selon le scénario tendanciel, le stock de la population active occupée croîtrait au taux de 3% par an et atteindrait en 2030, 1,184 millions de personnes. Selon le scénario de rupture, cette croissance serait de 5,4 % par an et l'effectif cible de la population active occupée serait de 1,45 millions.

Dans le scénario tendanciel, le stock de la population en besoin non satisfait d'insertion professionnelle connaîtrait une aggravation en 2020 avec un croît annuel moyen de 24 000, puis une décélération avec une moyenne de 8 000 par an de 2020 à 2025 et de 5000 entre 2025 et 2030. Le taux d'emploi passerait toutefois de 37 % à 35% entre 2017 et 2030. Le taux de besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi resterait important, malgré sa baisse de 39% à 36%.

Dans le scénario de rupture, le stock de la population en besoin non satisfait d'insertion professionnelle d'emploi décroîtrait rapidement passant de 469 mille en 2017 à 142 000 en 2030, soit, après une très légère hausse (+1000 en moyenne) de 2017 à 2020, une baisse annuelle moyenne de 24 000, puis de 42 000 en 2020-2025 et 2025-2030. Le taux d'emploi passerait de 37% en 2015 à 48 % en 2030 et le taux de besoin non satisfait d'insertion professionnelle descendrait de39% à 10%.

La section suivante décline les volets offre et demande de travail selon le niveau scolaire de la population.

La projection de la demande de travail (ou force de travail) est déclinée par secteur. Elle est associée à des objectifs de croissance et de productivité. La réalisation des objectifs de croissance, dans les deux scénarios, détermine des capacités de financement de l'éducation et des politiques actives de l'emploi en cohérence avec le niveau des investissements consentis.

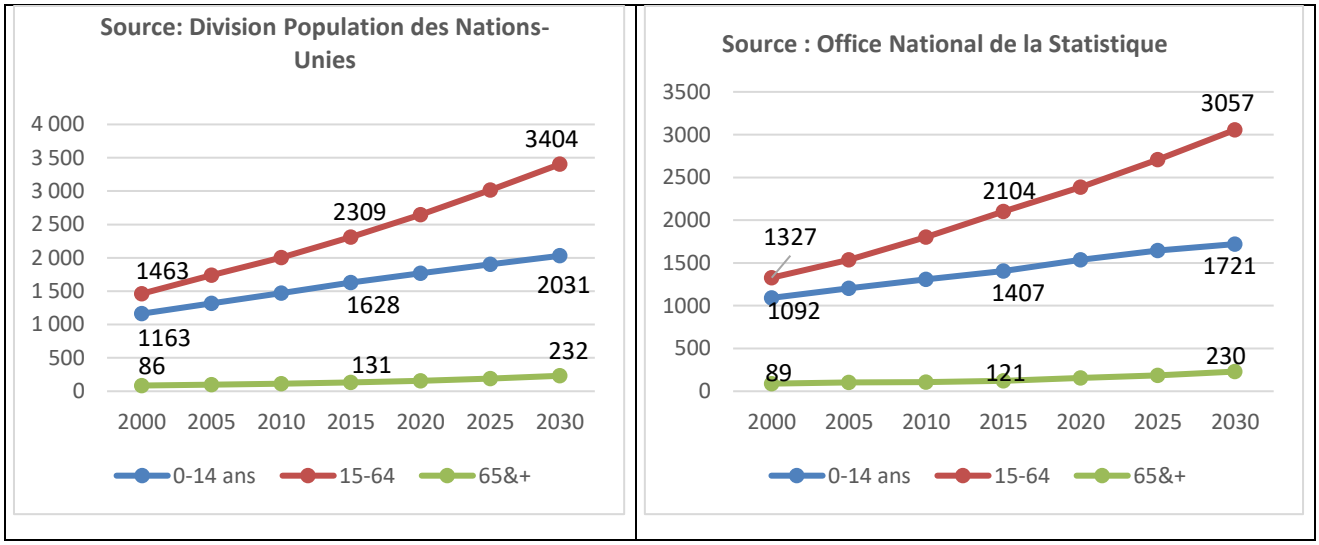
Les objectifs de gains de productivité sont proposés dans la perspective de faciliter l'articulation entre la politique de l'emploi et de la formation et les politiques sectorielles et sociales.

1. ESTIMATION DE LA CROISSANCE DE L'OFFRE DE FORCE DE TRAVAIL ET DES BESOINS EN EMPLOIS

1.1 Ralentissement de la croissance de la population en âge de travail de 2015 à 2030

L'effectif de la population totale en Mauritanie, en 2013, donné par les résultats du recensement général de la population et de l'habitat, est de 3,537 millions d'habitants[4]. Cet effectif est inférieur à celui dégagé des estimations de la division population des nations-Unies, voisines de 3,86 millions en 2013.

Graphique 1 Effectifs de la population par groupes d'âge de 2000 à 2030 (en milliers)



Les projections des Nations-Unies (Division Population des Nations Unies[5]), suivant la variante intermédiaire, indiquent que la population en Mauritanie, était en 2010 de 3,59 millions et devrait atteindre 4,5 millions en 2020, puis 5,6 millions en 2030. Les projections de l'ONS indiquent respectivement pour 2010, et 2020 et 2030 3,2 millions, 4,8 millions et 5,0 millions. Les estimations de la division population des nations-Unies laissent penser une baisse de la fécondité féminine en Mauritanie, telle qu'observée par l'ONS, plus rapide que celle anticipée par les services des nations-Unies.

Tableau 6 Part des 15-64 ans dans la population totale en Mauritanie de 2000 à 2030

Année	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Source ONS	52,9%	54,0%	56,1%	57,9%	58,5%	59,7%	61,0%
Source Nations-Unies	53,9%	55,1%	55,9%	56,8%	57,9%	59,0%	60,1%

[4] Ce chiffre est celui donné par l'annuaire statistique publié par l'ONS le 16 septembre 2015. Il s'appuie sur le Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2013.

[5]United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision. La version révisée de 2015 reprend les mêmes chiffres.

Quelles que soient les sources des projections, on observe pour la Mauritanie, entre 2000 et 2030, une aubaine démographique c'est-à-dire une augmentation du poids de la population en âge de travail. Ainsi, selon les données de l'ONS, le poids de la population en âge de travail a augmenté rapidement de 2000 à 2015, soit de plus de 5% de la population. De 2015 à 2030, il continuera d'augmenter, mais plus lentement de 1,5% de la population. La pression démographique sur le marché du travail continuera donc de progresser, mais avec moins de force.

1.2 Evolution des effectifs scolarisés

Les effectifs scolarisés en Mauritanie sont en augmentation rapide depuis une décennie.

Tableau 7 Effectifs scolarisés d'après les données du RESEN 2015 et des annuaires statistiques 2007, 2011 et 2015 (ONS)

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	11474	12 449	13253	11 378	12414	17214	20165	21081	27123	24668	25454
Technique et professionnel	1902	2586	3270	3613	3992	4410	4396	5386	5973	6834	7602
Secondaire 2eme cycle	34336	37385	41534	39250	34852	25190	31326	31908	42175	47801	49114
Secondaire 1er cycle	51307	55862	55530	52477	62041	79492	80888	91341	109279	123464	128153
Fondamental	434181	443615	465887	483815	473688	512998	531383	535976	552591	568953	592249
Total scolarisé	**533200**	**551897**	**579474**	**590533**	**586987**	**639304**	**668158**	**685692**	**737141**	**771720**	**802572**

Source : ONS – Annuaires statistiques et RESEN 2015

On observe la prépondérance des effectifs scolarisé au niveau fondamental : 71% des effectifs scolarisés. Les effectifs scolarisés au niveau collégial (premier cycle du secondaire) comptent pour 15% de la population scolarisés. La part des inscrits dans des classes, fréquentées en théorie par des élèves de 10 à 14 ans, est de 15%. Les jeunes scolarisés dans des classes fréquentées par des élèves et étudiants de plus de 14 ans représentent10 % de la population scolarisés, dont 3% sont des étudiants du supérieur et moins de 1% des stagiaires des cycles de la formation technique et professionnelle.
Le trend de croissance de la population scolarisée totale est de 4,6%, plus faible que celui de la population en âge de travail (5,6%). Les effectifs qui augmentent le plus rapidement sont ceux de l'enseignement supérieur (8,3% par an en moyenne de 2004 à 2014) et de la formation technique et professionnelle (14,9% par an entre 2004 et 2014).

Ces disparités s'expliquent principalement par l'existence d'une importante fraction des enfants scolarisés dans le fondamental et dans le premier cycle du secondaire qui n'achèvent pas leur cycle d'études.

Selon l'UNESCO, l'effectif des enfants non scolarisé s'est maintenu durant la décennie antérieure.

Tableau 8 Effectifs des enfants et des adolescents non scolarisés (milliers)

Sexe	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	**143,451**	**134,125**	**133,682**	**155,302**	**162,775**	**164,212**	**164,356**	**174,143**	**161,159**	**150,634**
Féminin	68,211	64,09	63,067	72,718	77,131	77,449	76,15	79,23	74,56	69,01

Masculin	75,24	70,035	70,615	82,584	85,644	86,763	88,206	94,913	86,599	81,624

Source : Base de données statistiques de l'UNESCO (IUS-UNESCO)

En 2014, plus de 150 000 enfants étaient déscolarisés. Cet effectif est allé en s'aggravant jusqu'en 2014, où on observe une baisse des déscolarisations.

Tableau 9 Nombre annuel moyen de jeunes de 15-24 ans suivant le diplôme et la sortie du système d'éducation en 2012-13

	Non scolarisés depuis plus d'un an	Sortis du système scolaire depuis une année ou moins							Effectif d'une cohorte moyenne
		Sans diplôme	Fondamental	1er cycle Secondaire	2nd Cycle Secondaire	Supérieur	Diplômes professionnels et autres	Sous-total	
Effectif	29053	28110	9803	2026	174	1604	230	41947	71000
Pourcentage	41%	40%	14%	3%	0,2%	2,3%	,3%	59%	100,0%

Source : Enquête ERE-SI-, avec pondération selon le RGPH 2013 et projection de la population par classe d'âge - ONS

On observe par ailleurs, sur des cohortes moyennes de moins de 71000 jeunes de 15 à 24 ans, en 2013, que pour chaque année nouvelle, près de 41%, soient 29 mille jeunes sont non scolarisés depuis plus d'un an. Sur les 42 mille restants, 28 mille n'ont aucun diplôme, près de 10000 ont un diplôme du fondamental, 3% un diplôme du premier cycle du secondaire et près de 3% un diplôme du supérieur ou de la formation professionnelle.

1.3 Projection des effectifs scolarisés

Nous avons adopté deux hypothèses, dans la première, le scénario tendanciel, nous avons considéré que les effectifs scolarisés continueraient de croître, à l'horizon 2030, de la même manière et les sorties à chaque cycle seraient maintenues selon les mêmes proportions.

Tableau 10 Taux de croissance des composantes des cohortes moyennes de 15-25 ans selon le diplôme final de 2015 à 2030

Scénarios	Sans diplôme	Diplôme du fondamental	Secondaire 1 et 2ème cycle et formation professionnelle	Enseignement supérieur	Total
Tendanciel	-2,3%	3,2%	7,7%	7,0%	1,7%
Rupture	-10%	4,5%	9,0%	9,0%	1,7%

Dans une deuxième hypothèse, le scénario de rupture, les effectifs scolarisés et le taux de sorties sont établis de façon à assurer, à l'horizon 2030, un niveau scolaire de la population active disposant du niveau scolaire des pays de benchmark.

Ces hypothèses se traduisent par les progressions annuelles des effectifs des cohortes moyennes de jeunes de 15-24 ans selon leur niveau de diplôme.

Le scénario tendanciel préserve la croissance des effectifs des diplômés des différents cycles. Il en résulte, pour la période 2015-2030 et pour les jeunes ne disposant pas du diplôme du fondamental, une décroissance faible (-2,3%) selon le scénario tendanciel et forte selon le scénario de rupture (-10% par an en moyenne).

Le tableau ci-dessous présente les effectifs correspondant à ces deux scénarios. Pour chacun des scénarios, il se fonde sur les projections de la population par classe d'âge établies par l'ONS, sur la base du recensement général de la population et de l'habitat, effectué en 2013.

Ainsi, les cohortes de jeunes, arrivant chaque année à l'âge de travail, vont en augmentant. Elles passent de 75047 en 2015 à 96080 en 2030.

Tableau 11 Evolution des effectifs des cohortes moyennes de 15-25 ans selon le diplôme final de 2015 à 2030

Scénario / Années	Type de diplôme: Sans diplôme	Diplôme du fondamental	Secondaire 1er&2ème cycle et	Enseignement supérieur	Total
Tendanciel					
2015	47857	13175	6466	7549	75047
2020	45658	15422	9360	10588	81029
2025	40094	18053	13768	14850	86765
2030	33558	21132	20562	20827	96080
Rupture					
2015	48844	6112	11920	8171	75047
2020	42464	7617	18376	12572	81029
2025	29471	9492	28460	19343	86765
2030	10160	11828	44330	29762	96080

L'enjeu de la politique d'éducation et de formation professionnelle consiste à répondre aux besoins de formation exprimés par les familles et par les employeurs. Le scénario tendanciel reflète la demande sociale (des familles) en matière d'éducation. Le scénario de rupture reflète les besoins en éducation et formation résultant du développement de l'appareil de production, tels qu'ils peuvent être arrêtés par rapport à un pays de benchmark, dont l'état de développement pourrait être une référence pour la Mauritanie en 2030.

La réalisation du scénario de rupture implique des choix politiques tels que, en quinze ans de 2015 à 2030, les effectifs ne disposant pas d'un diplôme fondamental, arrivant chaque année à l'âge de travail, soient divisées par près de 5, que le nombre des jeunes n'ayant que le diplôme du fondamental soit divisé par deux. Parallèlement, le nombre des jeunes ayant le bac ou un diplôme de formation professionnelle augmenterait de plus de deux fois, et le nombre de titulaires de diplômes du supérieur augmenterait de près de 50%.

1.4. Projection du besoin en emplois en 2030

Le besoin en emploi découle de la dynamique de la population disponible pour l'emploi et de celle de la population occupée. Les variations qui les affectent sont liées à l'âge (des entrées de jeunes et des sorties de personnes plus âgées) et à la migration (sorties d'émigrants et entrées d'immigrants).

1.5 Population disponible pour l'emploi et besoins en emplois

Le besoin additionnel de postes d'emplois à créer de 2015 à 2030 varie de 621085 emplois, pour le scénario tendanciel, à 758128 emplois pour le scénario de rupture. Ces chiffres correspondent à un taux d'activité de 46% et de 56 % respectivement pour le scénario tendanciel et le scénario de rupture.

Tableau 12 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			
Niveau scolaire Cause de sortie	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total
Arrêt scolarité	948049	194312	210522	1352883	686131	397090	269662	1352883
Raisons familiale ou sociale	225024	14652	16287	255964	161089	29943	20863	211895
Age d'arrêt de travail	115191	24720	17350	157260	115191	24720	17350	157260
Emigration	303549	-62513	77537	318573	174741	-44494	95263	225510
Force de travail additionnelle disponible pour l'emploi	304285	217453	99348	621085	235110	386921	136187	758218

Sans changement notable dans le trend d'éducation et de formation, la part des postes adressés à des jeunes de 15 à 25 ans avec un niveau scolaire primaire ou inférieur serait de 49% et celle des jeunes ayant un niveau scolaire supérieur serait de 16%.Dans l'hypothèse d'un renforcement de l'effort de lutte contre les déperditions scolaires et pour la promotion de l'enseignement supérieur, la part des jeunes avec un niveau inférieur au niveau secondaire serait de 31%et celle des jeunes ayant un niveau supérieur serait de 18%.

Entre les deux scénarios, la principale différence serait le niveau des jeunes ayant un niveau secondaire ou un niveau de formation technique et professionnelle, avec 35% dans le scénario tendanciel et 51% dans le scénario de rupture.

Tableau 13 Perspectives de couverture du besoin en emploi de 2015 à 2030 selon le niveau scolaire et le scénario

Scénarios	Scénario tendanciel				Scénario de Rupture			
Niveau scolaire	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total
Emplois créés	272942	128170	23266	424378	271614	418153	130596	820364
Balance	31343	89282	76082	196707	-36504	-31232	5591	-62146

Dans le scénario tendanciel, le maintien du taux de création des emplois réalisés durant la décennie antérieure se traduirait par la création de 424378 emplois de 2015 à 2030, soit une aggravation du besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi de 196707, avec une concentration de ce besoin non satisfait d'insertion professionnelle sur les jeunes de niveau secondaire et supérieur.

Dans le scénario de rupture, le besoin non satisfait d'insertion professionnelle global de l'emploi serait réduit, sur la période 2015-2030, grâce un rythme de création d'emplois de 5%.

Ce rythme est calculé de façon à ramener le taux de besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi pour l'ensemble des classes d'âge à 10%, autrement dit réduire le taux de chômage de 2013 de 1% et résorber totalement le stock des inactifs contraints. Ainsi, le stock des inactifs contraints parmi les classes d'âge supérieurs à 25 ans, serait réduit de 62146 emplois.

Dans le scénario de rupture, on observe une baisse significative du besoin non satisfait d'insertion professionnelle affectant les jeunes de niveau non supérieur et une légère

aggravation du besoin non satisfait d'insertion professionnelle des jeunes désirant des emplois pour niveau scolaire supérieur.

Tableau 14 Evolution de la population active occupée : stocks et accroissements des flux nets par niveau scolaire et scénarios

Scénarios Flux moyen annuel Taux de croissance annuel moyen	Période 2015-2030 Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
Tendanciel - Flux annuel moyen (effectifs)	-1776	19972	8545	1551	28292
Tendanciel - Taux de croissance annuel moyen	-0,4%	6,9%	4,7%	3,2%	3,0%
Rupture - Flux annuel moyen (effectifs)	-14408	32515	27877	8706	54691
Rupture - Taux de croissance annuel moyen	-4,7%	9,3%	10,2%	10,4%	5,0%

Entre les deux scénarios, trois différences majeures sont à retenir :

- ***Le nombre des actifs est plus élevé dans le scénario de rupture ;***
- ***Le niveau éducatif de la population occupée est plus grand ;***
- ***Le besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi est fortement réduit.***
-

2. CONTENU SECTORIEL DE L'OFFRE D'EMPLOIS DE 2015 A 2030

Nous avons projeté la structure de la population active selon les deux scénarii tendanciels et de rupture en partant de l'effectif des actifs occupés estimé pour 2015 à 760000 et de la structure par secteur d'activité et niveau scolaire de la population active occupée observée en 2013.

Le tableau ci-dessous présente la répartition de la population active occupée en 2015 par secteur d'activité et niveau scolaire.

Tableau 15 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.	224444	68286	15222	665	308617
Pêches	4890	5389	7127	617	18024
Mines	3845	3986	4321	2365	14516
Manufactures, eau et énergie	26740	15320	9754	3173	54987
BTP	26568	16941	12887	1376	57772
Services	131780	65526	78379	30399	306084
Total	**418269**	**175447**	**127689**	**38595**	**760000**

Partant de cette structure, nous avons projeté la structure de la population active occupée selon un scénario tendanciel de croissance de la population totale de 3% par an. Les ajustements ont été établis de manière à respecter l'effet tendanciel de l'offre d'éducation observé de 2004 à 2014 et le changement de la composition sectorielle de la population active occupée observée de 1982 à 2012.

2.1 Etablissement du contenu en emplois et niveau scolaire dans le scénario tendanciel

Pour établir les paramètres de ce changement, nous nous sommes basés sur les dates d'entrée en métier des actifs occupés par secteur et niveau scolaire observées par l'ERE 2012.

Le scénario tendanciel de projection de la population active occupée conserve les effets de la politique d'éducation et de formation et du changement structurel de long terme observables en 2014.

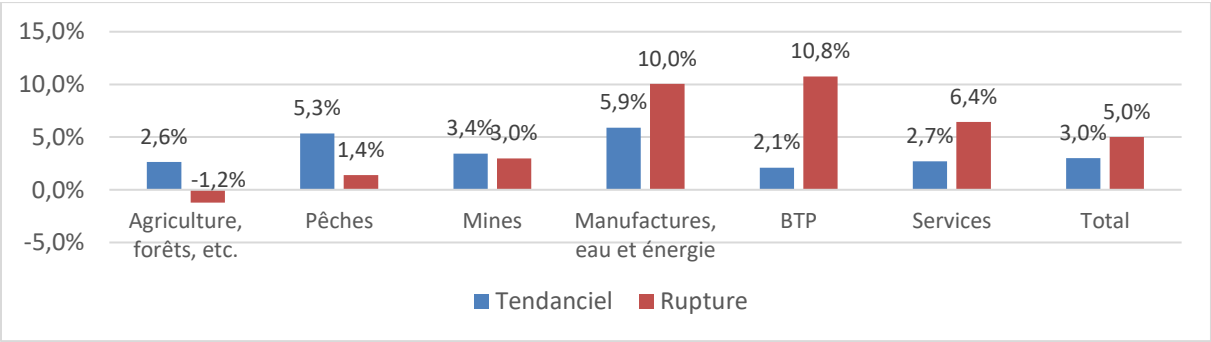
Tableau 16 Scénario tendanciel : projection de la population active occupée par secteur d'activité et niveau scolaire en 2030

Secteur d'activité	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Agriculture, élevage, forêts, etc.	212261	209638	31988	2242	456129
Pêches	6304	14271	18251	470	39296
Mines	3155	6356	12578	1984	24073
Manufactures, eau et énergie	29336	50739	30593	19193	129861
BTP	7160	43996	25581	2134	78871
Services	133313	149925	136756	35776	455770
Total	**391528**	**474926**	**255747**	**61799**	**1184000**

Ainsi dans le scénario tendanciel, on observe une progression continue de l'emploi dans tous les secteurs. Le secteur agricole qui recèle le plus gros potentiel d'emplois, avec une croissance de 2,6% par an génèrerait plus de 10000 emplois par an en moyenne de 2015 à 2030, le secteur des pêches poursuivrait sa dynamique avec un taux de croissance moyen des emplois de 5,3%. Le secteur manufacturier, de l'eau et de l'énergie aurait le taux de croissance de l'emploi le plus élevé avec 5,9%. Le secteur minier avec 3,4% continuerait à être un employeur dynamique. La croissance de l'emploi dans les BTP et dans les services serait en revanche plus atténuée avec respectivement 2,1% et 6.4% par an.

Les taux de croissance de l'emploi dans le scénario tendanciel rapportent des tendances de très long terme sur 30 années. Elles sont, sensiblement, contradictoires avec les évolutions de moyen terme observées récemment où le dynamisme de l'emploi est porté par les BTP et le secteur des industries manufacturières, de l'eau et de l'électricité, avec une croissance plus ralentie dans le secteur minier et dans le secteur agricole.

Graphique 2 Taux de croissance annuels moyens des effectifs employés par secteur d'activité et scénarios de 2015 à 2030



Ces évolutions récentes sont difficiles à cerner à travers des données observées à partir des différences sources d'enquête, principalement en raison de problèmes de classification des observations et d'harmonisation entre les différentes sources (EPVC ; RGPH et ERE-SI).

2.2 Etablissement du contenu en emplois et niveau scolaire dans le scénario de rupture

Nous avons bâti le scénario de rupture sur des données de benchmark. Considérant qu'un taux de croissance de la population active occupée totale de 5% était suffisant pour permettre la résorption du besoin non satisfait d'insertion professionnelle à un niveau supportable, nous avons établi une structure de l'emploi sectoriel par niveau de qualification compatible avec l'accélération de l'effort d'éducation et avec celle de pays de benchmark. Après examen de pays voisins (Maroc, Mali) et de pays de taille comparable (Jordanie), nous avons retenu la Tunisie d'après 2010.

Tableau 17 Scénario de rupture : projection de la population active occupée par secteur d'activité et niveau scolaire en 2030

Secteur d'activité	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Agriculture, forêts, etc.	69977	126832	56251	3950	257011
Pêches	785	9410	9725	2222	22142
Mines	659	5314	11348	5208	22530
Manufactures, eau et énergie	34115	126308	65114	5344	230882
BTP	14393	83564	114841	54594	267392
Services	82125	311643	288450	97811	780029
Total	**202055**	**663072**	**545730**	**169129**	**1579985**

Aussi, selon le scénario de rupture, nous observerions une tendance à la baisse de la population active occupée du secteur agricole (-1,2% par an) de 2015 à 2030 et une accélération de la croissance du secteur du BTP, 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.

2.3 Projection des gains de productivité selon les deux scénarios

Partant des estimations de la productivité en 2015 à partir des données de la Comptabilité Nationale (ONS) et de l'ERE-SI, nous avons projeté des taux de croissance de la productivité tenant compte de l'amélioration de la capacité d'encadrement dans les secteurs et des opportunités d'apprentissage que les améliorations de l'éducation et de la formation peuvent ouvrir dans tous les secteurs.

Tableau 18 Scénarios de croissance de la productivité moyenne du travail par secteur d'activité de 2015 à 2030

Scénario	Observé	Scénario tendanciel		Scénario de rupture	
Année	2015	2030		2030	
Secteur d'activité économique	Productivité en 1000 MRU	Productivité en 1000 MRU	TCAM 2015-2030	Productivité en 1000 MRU	TCAM 2015-2030
Agriculture, forêts, etc.	91	106	1,0%	189	5,0%
Pêches	145	205	2,3%	226	3,0%
Mines	3155	3400	0,5%	5683	4,0%
Manufactures, eau et énergie	182	211	1,0%	245	2,0%
BTP	219	300	2,1%	342	3,0%
Services	174	318	4,1%	313	4,0%

Total	**199**	**282**	**2,4%**	**363**	**4,1%**

Dans le scénario tendanciel, les gains de productivité continuent leur progression à un niveau modeste selon les standards africains, soit 2,4% par an. Le gain de productivité est modeste dans le secteur agricole, minier et industriel. Il est plus élevé dans les pêches, le BTP et les services.

Dans le scénario de rupture, le standard est celui des économies dont les unités de production entrent dans l'ère numérique. Elles disposent de plus en plus de travailleurs capables de mobiliser les outils de gestion de l'information et de mettre en œuvre des processus productifs et de gestion performant. Aussi, les gains de productivité dans le scénario de rupture intègrent-ils les effets de la stratégie de développement de l'économie numérique.
Les gains de productivité réalisés dans l'agriculture, les pêches et les BTP génèrent un potentiel de revenu pour la population plus élevé et pour l'Etat des recettes fiscales de plus en plus importantes. Il en découle la possibilité pour l'Etat et les collectivités territoriales de procéder de manière volontariste au financement de services à l'environnement, aux personnes et aux entreprises dans une logique de développement durable, d'inclusion sociale et de développement de la compétitivité. Le secteur des services devient le principal employeur en multipliant par plus de 2,5 fois ses effectifs. Sa productivité croît moins vite dans le scénario de rupture que dans le scénario tendanciel, car la vocation de ce secteur est surtout le transfert de ses propres gains de productivité vers les autres secteurs.

2.4 Profil de la croissance économique et de l'emploi selon les scénarii tendanciels et de rupture

Le PIB en 2015 était estimé à 151 milliards MRU. Le taux de croissance annuel moyen observé sur la décennie 2004-2014 était de 4,8%. Celui observé entre 2008 et 2014 est très légèrement inférieur : 4,7%.
Nous avons estimé que le scénario tendanciel, compte tenu des variations tendancielles de l'emploi et des gains de productivité les plus plausibles, serait de 5,4%. Cette estimation est conforme aux projections établies par le FMI à moyen terme.

Tableau 19 Projection du PIB au coût des facteurs par scénario (aux prix de l'année 2014)

Indicateurs	**Données de référence**	**PIB par scénario (10^5 MRU)**		**Taux de croissance annuelle moyens**			
		Tendanciel	**Rupture**	**Observés**		**Scénarios 2015-30**	
Année	**2015**	**2030**	**2030**	**2004-14**	**2008-14**	**Tendanciel**	**Rupture**
Agriculture, forêts, etc.	281101	482337	486668	3,0%	1,9%	3,7%	3,7%
Pêches	26198	80658	50141	5,5%	7,7%	7,8%	4,4%
Mines	446125	818645	1280327	7,6%	1,1%	4,1%	7,3%
Manufactures, eau et énergie	100216	274774	566329	1,2%	4,2%	7,0%	12,2%
BTP	126893	236606	915018	8,0%	11,8%	4,2%	14,1%
Services	532632	1451734	2444540	5,5%	6,8%	6,9%	10,7%
Total	**1513165**	**3344755**	**5743023**	**4,8%**	**4,7%**	**5,4%**	**9,3%**

Dans le scénario de rupture, le taux de croissance atteindrait 9,3% par an. Il serait très élevé dans le secteur du bâtiment, notamment pour répondre aux besoins d'habitat et d'infrastructures et aux besoins en services de la population. Une rupture qualitative de la croissance économique serait opérée. Les secteurs d'entraînement ne seraient plus des secteurs extractifs de ressources (agriculture, pêche, mines), mais les secteurs permettant de valoriser les produits de ces secteurs et de servir les besoins de la population et du territoire : le BTP, l'industrie et les services.

De nouvelles relations intersectorielles seraient nouées dans ce profil de croissance. Le développement du secteur des BTP répond à l'objectif d'équipement du territoire. Celui du secteur manufacturier, de l'eau et de l'énergie porterait appui aux autres secteurs, à travers l'offre de matériaux de construction pour les infrastructures (BTP), la promotion des économies en eau et des énergies renouvelables et la valorisation des productions agricole et halieutique. Le dynamisme de la croissance du secteur des services répond à la priorité donnée au développement de la productivité, de l'économie de la connaissance, de l'inclusion sociale et du bien-être de la population.

Enfin, dans ce profil de croissance, les gains de productivité et le niveau de croissance autorisent des capacités de financement qui permettent à l'Etat de disposer d'une plus large marge fiscale et de plus grandes capacités d'investissement dans les services publics, notamment dans l'éducation et la formation, dans la santé et dans les programmes actifs du marché du travail.

IV. PLAN D'ACTION OPERATIONNEL

1. La fonction contractuelle du PAO de la SNE

Le plan d'action opérationnel de la SNE (PAO) est un outil prévisionnel proposant sur le long terme des objectifs stratégiques et des normes de moyens, ou objectifs opérationnels, permettant de les atteindre.

La réalisation des objectifs stratégiques est tributaire de facteurs exogènes, tels que le climat, le cours des matières premières au niveau mondial et l'investissement direct étranger. Ces facteurs ne dépendent pas de la volonté des décideurs publics nationaux. Ils sont identifiés par des indicateurs d'impact qui traduisent l'effet d'actions volontaristes et des facteurs exogènes.

Les objectifs opérationnels sont associés à des indicateurs de résultats. Les résultats sont réalisés grâce à des activités auxquelles sont associés des indicateurs de moyens et un calendrier.

Le plan d'action opérationnel recouvre des objectifs d'action désignant des ressources à investir par le secteur public et le secteur privé pour le fonctionnement des activités économiques d'une part, et en termes d'offres de services de formation et d'emploi et de services de gouvernance dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et des programmes de formation et d'emploi.

Quatre groupes de d'actions sont envisagés :

1. les investissements des secteurs productifs et sociaux. Il s'agit d'investissement pour étendre la base de l'appareil de production et pour le moderniser ;
2. le développement du capital humain. Il concerne la formation de base, la formation secondaire et professionnelle initiale et l'enseignement supérieur et la recherche.
3. Les services de l'emploi. Il s'agit des services d'intermédiation du marché du travail qui consistent à accompagner les entreprises offrant des emplois et les chercheurs d'emploi en leur offrant un service d'accueil de proximité et de placement et des programmes d'insertion professionnelle.
4. Les services de gouvernance de l'emploi. Ces services concernent l'observation du marché du travail et des besoins en formation, la planification et le suivi évaluation des programmes d'emploi et la concertation.

Les deux premiers (investissements productifs et éducation) sortent, en grande partie du champ des compétences du MFPTEMA. Les deux suivants relèvent de ses compétences propres, mais ne peuvent être réalisés sans la collaboration avec les services chargés de l'économie, des finances et des statistiques.

A l'instar de la SCAPP, le PAO de la SNE a une dimension contractuelle. Il associe sur le champ de l'action les partenaires publics et privés qui ont participé à son élaboration. Il propose des résultats opérationnels sur un horizon de trois quinquennats. La concrétisation de ces résultats passe par la définition de programmes quinquennaux, eux-mêmes traduits en programmes annuels inscrits dans la loi de finances.

Le PAO de la SNE engage les partenaires sociaux : Gouvernement et représentants des entreprises et des travailleurs. Il est une référence pour la coopération avec les partenaires techniques et financiers.

Du point de vue du Gouvernement, le PAO de la SNE est porté par le MFPTEMA. Il définit des actions à réaliser dans son domaine de compétences propres et des actions à engager sur la base de conventions avec les autres partenaires gouvernementaux, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux.

2. Objectifs centraux de la SNE et objectifs conjoints avec la SCAPP

La SNE se propose de réaliser dans le cadre du scénario de rupture un taux de croissance de la population active occupée de 5%, soit doubler en 15 ans les effectifs employés et ramener le besoin non satisfait d'insertion dans l'emploi à 10% de la population potentiellement mobilisable pour l'emploi.

Pour résorber le besoin non satisfait d'insertion professionnelle, il s'agit d'assurer, sur la période 2019-2030, la création nette d'environ 800 000 emplois, en doublant la population active occupée de 2018, soit un nombre de personnes obtenant des emplois en moyenne de 60 000. Ce volume moyen d'emploi créés annuellement, additionné aux sorties annuelles moyennes pour cause d'âge (10 000), d'émigration (13 000) et familiales (13 000) est supérieur au flux des jeunes candidats potentiels à l'emploi arrivant chaque année sur le marché (86 000). Il permet de réduire annuellement de 10 000 le besoin non satisfait d'insertion professionnelle ;

Il est proposé des seuils de productivité qui rendront attractive la création d'entreprises pour une proportion croissante de diplômés, de façon à permettre la mise en place d'entreprises nationales solidement encadrées et engagées dans un trend de progrès technique. Il s'agit améliorer le niveau de revenu moyen généré par emploi dans l'ensemble des secteurs grâce à l'amélioration de la formation, de la santé, des méthodes de travail et des équipements sociaux et productifs de 4 %, en conformité avec les prévisions de croissance de la SCAPP.

Un tel objectif implique l'engagement d'une politique macroéconomique volontariste mobilisant les capacités d'investissement au profit de la formation du capital humain et du développement du territoire. Elle implique aussi une rationalisation de la politique sociale en substituant autant que possible aux transferts de ressources en nature ou en cash des actions visant à renforcer les capacités des individus et la productivité de leur activité.

2.1. *Objectifs de modernisation des entreprises dans le cadre d'une coordination de la politique de* l'emploi et des politiques sectorielles

Concernant les MPE et les PME, cet objectif est pris en charge dans le projet d'apprentissage qui implique la formation des maîtres de stage et des maîtres d'apprentissage et des projets de modernisation des unités désirant accueillir stagiaires et apprentis.

Cet objectif sera servi dans le cadre de conventions et de travaux de commission liant les représentants du MFPTEMA et de l'ANAPEJ et des acteurs des départements ministères sectoriels, des professionnels et des acteurs territoriaux en charge de secteurs économiques.

2.2. Objectifs d'amélioration du capital humain

Les objectifs liés au développement du capital humain (amélioration du niveau scolaire et professionnel de la population active) dépendent clairement des départements en charge de l'éducation, sans lequel ni la stratégie de la formation professionnelle, ni celle de la mise à niveau des entreprises ne sont viables.

Tableau 20 Evolution des effectifs des cohortes moyennes de 15-25 ans selon le diplôme final de 2015 à 2030

Scénario / Années	Type de diplôme: Sans diplôme	Diplôme du fondamental	Secondaire 1er & 2ème cycle et formation professionnelle	Enseignement supérieur	Total
Tendanciel					
2015	47857	13175	6466	7549	75047
2030	33558	21132	20562	20827	96080
Rupture					
2015	48844	6112	11920	8171	75047
2030	10160	11828	44330	29762	96080

La SNE, en conformité avec les orientations de la SCAPP, propose d'accélérer l'amélioration du niveau scolaire des jeunes arrivants sur le marché du travail. Ainsi, le nombre de jeunes titulaires d'un diplôme du secondaire ou de la formation professionnelle connaîtrait un doublement par rapport aux tendances actuelles. Celui des jeunes diplômés du Supérieur augmenterait de près de 50% par rapport aux tendances actuelles.

Les dépenses pour le développement en capital humain résultent mécaniquement des projections des besoins en différentes catégories de force de travail selon le niveau scolaire, avec l'application de coûts unitaires observés en 2015 (rapport du RESEN).

Tableau 21 Budgétisation des dépenses publiques requises pour le développement de la formation

	Effectifs		Coût unitaire (MRU/an)		Budget (10^5 MRU)	
	2017	2030	2017	2030	2017	2030
- Niveau fondamental	667447	1182847	6263	6597	41805	78032
- Niveau secondaire et FTP	236106	738831	14345	18557	33871	137108
- Niveau supérieur	32359	99206	37838	489476	12244	48559

Le volume des dépenses d'éducation compte tenu des projections du PIB resterait inférieur à 4% du PIB selon le scénario de rupture.

Tableau 22 Coût global de l'éducation selon les scénarios tendanciel et de rupture (en 10^5 MRU)

	Scénario tendanciel					Scénario de Rupture				
Années	**En % PIB**	**Primaire**	**Sec 1 & 2 + FP**	**Supérieur**	**Total**	**En % PIB**	**Primaire**	**Sec 1 & 2 + FP**	**Supérieur**	**Total**
2015	4,9%	37826	26856	9711	74394	4,9%	37826	26856	9711	74394
2020	4,9%	44278	38877	13620	96776	4,7%	48281	46625	16827	111733
2025	5,0%	51831	57184	19103	128118	4,6%	61380	79725	28585	169690
2030	5,2%	60672	85404	26793	172869	4,6%	78032	137108	48559	263700

3. Programme opérationnel du MFPTEMA et de l'ANAPEJ.

Les objectifs opérationnels ont été arrêtés indépendamment des ressources budgétaires. Ils ont été fixés sur la base des projections du nombre des bénéficiaires potentiels des services de l'emploi : jeunes déscolarisés plus ou moins précocement, lauréats des cycles de formation à différents niveaux, chômeurs arrivant sur le marché du travail, inactifs forcés, inactifs structurels ayant des perspectives d'emploi, actifs occupés insatisfaits, etc.

Les services offerts peuvent servir à orienter les espérances des chercheurs d'emplois, des plus actifs aux plus passifs. L'espoir de trouver un emploi dans le secteur public ne peut être réalisé pour tous. Il est important d'instruire et d'informer sur les opportunités réelles qu'offre le marché du travail aux jeunes.

3.1. Programme de développement de l'ANAPEJ en tant qu'agence publique d'intermédiation de la Mauritanie

C'est le programme phare d'accueil et de placement de l'ANAPEJ. Ce programme est l'ossature du développement décennal de l'ANAPEJ. Il nécessite l'extension du réseau de l'ANAPEJ, le recrutement d'un personnel supplémentaire, la mise en place d'un programme de formation interne et d'une plateforme informatique. Il implique, aussi, la dotation de l'ANAPEJ de moyens logistiques pour permettre à ses agents de couvrir le territoire par le personnel des antennes de Wilaya et la disposition d'équipes mobiles fournies par les organisations de la société civile, visitant périodiquement les localités ciblées.

Il comprend sept composantes :

a. l'accueil et l'établissement des profils de compétences des chercheurs d'emploi (chômeurs) ;
b. l'orientation des chercheurs d'emploi selon les opportunités disponible d'insertion vers ;
    i. des places disponibles offertes (activité de placement),
    ii. un programme d'apprentissage.
    iii. un programme de création d'entreprise ;

iv. un programme de création d'entreprises d'économie sociale et solidaire (ESS)

c. la prospection et l'enregistrement des entrepreneurs (employeurs et indépendants) qui devront devenir les bénéficiaires des opérations de placement de l'ANAPEJ ;
d. l'organisation des professions en vue de :
   i. l'adoption d'un projet de modernisation et de définition des référentiels emplois et de référentielles compétences correspondant ;
   ii. la sensibilisation aux opportunités d'accueil des stagiaires et apprentis.
e. L'identification des intermédiaires privés formels et informels opérant dans le recrutement ou dans l'intermédiation du travail et leur constitution en réseau autour de l'ANAPEJ, dans le cadre d'une entente sur le traitement et l'échange des données relatives à l'emploi à centraliser dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi de l'ANAPEJ ;
f. La définition d'un projet de Portail Web Mauritanien de l'Emploi. Ce portail serait évolutif. Il serait dédié à la fédération de l'activité des intermédiaires de l'emploi et ouvert sur les demandes et les offres de compétences adressées aux chercheurs d'emploi ou aux entreprises installées en Mauritanie. Ce portail opèrerait en connexion avec des partenaires internationaux de l'ANAPEJ.
g. La production régulière du tableau de bord semestriel de la situation du marché du travail. Ce tableau de bord est l'ossature de l'activité de communication de l'ANAPEJ avec l'ensemble de ses partenaires. Il est élaboré en interne par l'Observatoire de l'Emploi de l'ANAPEJ. Ce tableau de bord comprend plusieurs volets :
   i. La situation du marché de l'emploi du point de vue des employeurs et des chercheurs d'emploi ;
   ii. L'avancement du projet de réorganisation et de développement de l'ANAPEJ ;
   iii. Le suivi des programmes actifs de l'emploi ;
   iv. Le suivi des conventions de partenariat.

Un comité ad hoc est constitué par le MFPTEMA et la Direction générale de l'ANAPEJ pour étudier et définir le projet de réorganisation de l'ANAPEJ en vue d'assurer sa proposition et son inscription dans le projet de la Loi de Finances 2020.

Le redéploiement de la politique de l'emploi est tributaire de la réorganisation et du développement de la mission d'accueil et de placement de l'ANAPEJ. Il est impératif que le projet de réorganisation de l'ANAPEJ avance à un rythme coïncidant avec le timing des actions stratégiques établi par la SCAPP.

3.2. Programme de sensibilisation et de mobilisation des inactifs

Le programme de sensibilisation et de mobilisation des inactifs forcés est la réponse au problème de l'inactivité forcée. Il est destiné à terme à fusionner avec le programme d'accueil des chercheurs d'emploi

Ce programme concerne, en particulier les jeunes femmes qui sont affectés par le découragement vis-à-vis de la recherche d'emploi et/ou sont en inactivité forcée, e moins de 40 ans qui présentent un potentiel productif et de formation confirmé et sous-utilisé. Il serait conduit en collaboration avec des organisations de la société civile selon leur présence dans le territoire.

Ce programme comporte un volet orientation. Cette orientation est effectuée soit vers le renforcement des compétences de base (alphabétisation de base ou alphabétisation fonctionnelle), des formations professionnelles initiales ou par apprentissage, soit vers la création d'entreprises d'économie sociale et solidaire (EESS).

Le lancement de ce programme est effectué par une commission associant sous l'égide des départements gouvernementaux concernés (MFPTEMA, Intérieur, Agriculture, Tourisme, Industrie, Eau…), l'ANAPEJ, les collectivités territoriales et des organisations de la société civile. Cette commission développe le cadre logique du programme et décline ses composantes en activités et en budget quinquennaux et annuels.

Le premier programme quinquennal est présenté au Gouvernement en vue de son inscription dans le projet de la loi de finances 2020. Il est présenté aux bailleurs de fonds pour obtenir leurs commentaires et manifester leur intérêt pour y participer.

3.3. Programme de formation par apprentissage.

Ce programme est un programme orienté vers l'extension de la demande de force de travail. Il s'adresse aux jeunes à la recherche d'un emploi, découragés ou forcés à l'inactivité pour diverses raisons, et désireux de disposer d'un emploi. La base de ce programme est le tissu des entreprises existant et les projets de modernisation portés par les différents départements techniques (agriculture, élevage, pêche, industrie, bâtiments et travaux publics, transport, télécommunications, commerce, restauration et hébergement, eau, énergie, commerce, réparation et recyclage, éducation et formation, santé, culture, loisirs et sports, services financiers et assurances, justice, services aux ménages, administration publique et privée). Ce programme prend son sens dans l'élaboration collective d'une approche de développement des normes de production et de consommation de ces biens et services et dans le projet de mise à niveau professionnelle de l'ensemble des unités de production. Ce renouvellement se fera à travers la formation continue des professionnels en activité et à travers la formation, l'encadrement et le recrutement de jeunes apprentis. Le programme de formation par apprentissage comporte quatre composantes :

a. **La gouvernance du programme.** Celle-ci est assurée en collaboration étroite avec l'INAP-FTP à travers les tâches suivantes :
   i. la planification de l'extension (carte de la formation par apprentissage) et de la mise en place des filières de formation par apprentissage,
   ii. la réalisation des cursus de formation par destinataire (formation de formateurs ; formateurs ; apprentis et stagiaires),
   iii. l'accueil des apprentis et stagiaires pour les formations complémentaires et/ou en alternance dans les centres de formation par apprentissage et la formation des formateurs,
   iv. la concrétisation avec les organisations professionnelles les REM-REC et la diplomation des apprentis ;
b. **la formation des maîtres de stages** (et en fait la mise à niveau des entreprises et travailleurs indépendants des différents secteurs. Cette action est l'élément clé de la réussite du programme de formation par apprentissage. Il s'agit de mettre à niveau les maîtres de stages et de contribuer à la modernisation du tissu des entreprises par la formation continue des professionnels qui devront être agréés pour recevoir des apprentis ou des stagiaires en alternance ;
c. **l'accueil et l'orientation des chercheurs d'emploi de différents** niveaux vers des stages et des apprentissages. Cette orientation recouvre diverses solutions ;
   i. des contrats de stages individuels ;
   ii. des contrats de recrutement collectifs conditionnés par une formation préalable à la carte (pour les grands projets),
   iii. des formations complémentaires non contractuelles pour les stagiaires en difficultés d'insertion (soft skills),
d. **La constitution et la maintenance du réseau des maîtres de stage**, selon une logique évolutive basée sur l'introduction d'éléments incitatifs, dont le coût est équivalent au coût de la formation et dans le but de stimuler l'accueil des apprentis par les maîtres de stages d'apprentissage.

Le lancement de ce programme est effectué par une commission conjointe INAP-FTP-organisations professionnelles. Cette commission développe le cadre logique du programme et décline ses composantes en activités et en budget quinquennaux et annuels.

Le programme est présenté au Gouvernement et est inscrit dans le projet de la loi de finances 2020. Le programme quinquennal est présenté aux bailleurs de fonds pour obtenir leurs commentaires et manifester leur intérêt pour y participer.

3.4. Le programme d'accompagnement des projets d'entreprise

3.4.1. Le sous-programme appui à la création de microentreprises et de petites entreprises

Ce programme s'adresse aux lauréats du secondaire et du supérieur. Il comporte un volet formation, un volet accompagnement, un volet appui financier et un volet appui à l'accès au

crédit. Il fédère les programmes existants dans les régions et les secteurs portés par les différents acteurs.

Il soutient des projets qui ont un fort potentiel évolutif. Il examine les conditions de l'offre (qualité des produits et services offerts) et les conditions de la demande (étude du marché et moyens de solvabiliser la demande).

Des aides à l'installation (financement des locaux et des équipements) et au fonde de roulement sont accordées après confirmation du potentiel de génération d'emplois durable par le projet. Des structures régionales – pilotées par l'ANAPEJ regroupant différents acteurs d'appui, administrations publiques, ONG, organismes de financement - sont mises en place.

Le lancement de ce programme nécessite au préalable :

- Le regroupement de tous les porteurs de projets de création de MPE et de PME ;
- La mise en commun de leur expérience sous forme d'un manuel de procédures ;
- L'adoption des étapes de consultations pour établir la carte d'intervention (focus-groupes dans par wilayas et filières) ;
- L'adoption d'un programme d'intervention territorialisés, sous la forme d'appels à projets ou d'orientations des porteurs de projets vers les comités régionaux d'appui à la création de MPE et PME.

Une commission est mise en place à l'initiative des ministres concernés (MFPTEMA, Intérieur et Décentralisation, départements techniques), de la CDD, de l'ANAPEJ, du PNDDLE et des autres programmes pour étudier les critères de fonctionnement et les modalités de financement des programmes. Cette commission développe le cadre logique du programme et décline ses composantes en activités et en budget quinquennaux et annuels.

Le programme est présenté au Gouvernement et est inscrit dans le projet de la loi de finances 2010. Le programme quinquennal est présenté aux bailleurs de fonds pour obtenir leurs commentaires et manifester leur intérêt pour y participer.

3.4.2. Le sous- programme de développement d'entreprises d'économie sociale et solidaire (EESS)

Le programme de développement des EESS cible un public dont les acquis scolaires et les moyens financiers sont limités, mais qui est porteur d'une expérience de terrain, d'esprit d'entreprise et de fortes capacités d'adaptation.

L'activité de sensibilisation des inactifs forcés et l'activité d'accueil dans les antennes permanentes ou mobiles de l'ANAPEJ permet d'identifier les profils de personnes en besoin non satisfait d'insertion professionnelle capables de promouvoir des EESS nouvelles ou de s'inscrire dans des AGR existantes.

Le programme de développement des EESS consiste à proposer :

a. De l'encadrement pour stimuler et renforcer les initiatives ;
b. Des formations, qui seront dispensées et organisées en fonction des besoins spécifiques des porteurs d''EESS ;
c. Un appui matériel sous forme de financement d'équipement ou de travaux ou d'accès au crédit

De nombreux travaux, tel que le rapport de stratégie du PNIDDLE, les études sur les emplois Verts du BIT, le PECOBAT, font ressortir les créneaux porteurs susceptibles d'accueillir des porteurs d'EESS. Ces créneaux vont de la valorisation des ressources naturelles (agricoles, animales, matériaux de construction) à l'offre de services individuels ou collectifs.

Toutes ces activités font l'objet d'une demande effective (solvable) ou potentielle. Le programme attache une attention particulière à assurer, au niveau territorial, la levée des contraintes pesant sur l'offre de produits ou de services (par exemple, le manque de compétences, le manque de financement des équipements ou du fonds de roulement) ou sur la demande de produits ou de services (faiblesse du pouvoir d'achat des ménages ou encore faiblesse des ressources de fonctionnement ou d'équipement des communes).

A ce titre, la mission d'encadrement que propose le Programme vise à organiser un dialogue social territorial pour atténuer l'incidence des contraintes qui limitent le développement des EESS.

Le programme de développement des EESS est fortement orienté vers la promotion de services de proximité et la mise en place de forme de coopérations et de partenariat public privé à plusieurs niveaux, faisant intervenir des chercheurs d'emploi de profils diversifiés, et mobilisant des dispositifs de financement associant les collectivités territoriales en tant que client demandant des services communautaires et des personnes privées disposées à contribuer à leur financement.

4. Objectifs quantitatifs et budgétisation des services de gouvernance de l'emploi

4.1. Programmes de développement de l'intermédiation du travail et du placement

Le premier défi de l'ANAPEJ est l'organisation de l'encadrement de proximité de la population en besoin non satisfait d'insertion professionnelle. En 2017, le personnel de l'ANAPEJ ne dépasse pas la centaine.

Tableau 23 Objectifs opérationnel et indicateurs du programme d'intermédiation de l'emploi

Année	Besoin non satisfait d'insertion professionnelle (milliers)			Taux d'encadrement		
	Chômeurs	Inactifs forcés	Total	Chômeurs	Inactifs	Total

2018	133	399	531	1 348	7 387	3 488
2020	167	311	478	620	2 186	1 161
2025	222	148	370	600	1 950	830
2030	139	35	174	400	1 950	476

Il s'agit de mettre en place un vaste réseau d'encadrement de la population en besoin non satisfait d'insertion professionnelle, composée de chômeurs et d'inactifs forcés. Les chômeurs sont plutôt concentrés dans les zones urbaines (80%) et dans la zone maritime (66% des chômeurs résident dans les wilayas ayant une frange littorale.

Pour encadrer cette population, il est proposé de développer deux programmes : le programme de développement de l'ANAPEJ et le programme de sensibilisation et d'orientation des inactifs forcés.

Le premier programme s'appuie sur les agents permanents de l'ANAPEJ et comporte une composante mobilité, adressée aussi bien aux agents de l'ANAPEJ qu'aux chercheurs d'emploi. Le deuxième programme présente une composante sexo-spécifique dominante. Il vise à identifier les personnes subissant une inactivité forcée et à identifier les modalités de leur insertion dans le cadre de projets d'économie sociale et solidaire, définis de manière décentralisée et dans le cadre du développement de services de proximité. Il sera mis en œuvre par des partenaires de l'ANAPEJ organisés au niveau local : des structures d'appui à l'échelle des wilayas associant les collectivités locales et les services déconcentrés de l'Etat et des animateurs socioéconomiques provenant des organisations de la société civile.

Le contenu de l'action de ces programmes est conforme aux contenus définis par les différents programmes existants et par les expériences pilotes.

Tableau 24 Encadrement opérationnel des chercheurs d'emploi et des entreprises

Année	Indicateur : Nombre d'agents			Budget (Millions MRU)		
	Programme 1	Programme 2	Total	Programme 1	Programme 2	Total
2018	98	205	303	76	159	234
2020	249	159	409	193	123	316
2025	370	76	446	286	59	345
2030	348	18	366	269	14	283

Pour l'ANAPEJ, l'année 2019 sera une année de préparation de son développement. Le nombre des agents opérationnels (permanents et partenaires de la société civile et des collectivités locales) de l'ANAPEJ devrait quadrupler vers 2025. L'essentiel de l'activité sera consacré, au siège et dans les chefs lieu de Wilaya, à la planification du développement des programmes visant l'insertion des jeunes et le soutien à la création de MPE et PME et aux entreprises d'économie sociale et solidaire.

Il est envisagé pour l'année 2019 de porter rapidement l'encadrement du programme de sensibilisation et d'orientation des inactifs forcés à 205 agents opérationnels. Cet

encadrement connaîtrait une baisse continue avec le développement de la population active et le recul de l'inactivité forcée. Les agents du programme 2 seraient progressivement intégrés à l'ANAPEJ dans le programme 1 et renforceront la couverture du territoire par les services de l'ANAPEJ. L'effectif des agents opérationnels de l'ANAPEJ irait croissant jusqu'en 2025 et reculerait avec l'amélioration transformation quasi triplement vers 2020.

Le budget de démarrage des programmes de renforcement du réseau de l'ANAPEJ serait de 0,23 milliard MRU. Il atteindrait en 2020, 0,31 milliard, puis 0,34 en 2025 pour être réduit ensuite vers 2030 à 0,28 milliard, avec la baisse de l'effectif des agents de l'ANAPEJ et le recul de l'inactivité forcée et du chômage.

4.2. Les programmes d'insertion professionnelle

Les programmes d'insertion professionnelle reposent sur l'activité d'intermédiation du réseau de l'ANAPEJ. Les agents de l'ANAPEJ entretiennent des liens étroits avec les chercheurs d'emploi effectifs et potentiels, avec les entreprises et unités d'emploi (entreprises, indépendants et exploitations familiales) dont ils prospectent les besoins en recrutement et en perfectionnement.

L'ANAPEJ déploiera une vaste logistique pour l'orientation vers les programmes des entreprises et des indépendants, ainsi que des chercheurs d'emploi. A travers ses programmes l'ANAPEJ visera, chaque année, l'insertion d'environ 20 000 jeunes en 2019, 30 000 en 2020, 63 000 en 2025 et 112 000 en 2030.

L'insertion professionnelle sera réalisée à travers trois programmes visant chacun un mode d'insertion spécifique : le salariat (programme d'apprentissage et de mise à niveau des unités de production accueillant les apprentis), la création d'entreprises du secteur privée (MPE et PME) et la création d'entreprises d'économie sociales et solidaires destinées à structurer les chaînes de valeur des secteurs productifs et à répondre aux besoins en services collectifs et sociaux portés principalement par les collectivités territoriales.

Tableau 25 Effectifs à insérer et mode d'insertion

Année	Projection de la hausse annuelle de la population active occupée	Part des modes d'insertion			Total inséré
		Salariat	MPE & PME	EESS	
2 019	20 414	56%	10%	25%	91%
2 020	30 424	60%	12%	20%	92%
2 025	62 888	63%	15%	15%	93%
2 030	111 581	68%	15%	10%	93%

4.2.1. Le programme apprentissage et mise à niveau

Ce programme est orienté vers le salariat est centré sur l'obtention de stages, l'apprentissage et le renforcement de l'employabilité des chercheurs d'emploi représenterait 56% en 2018 des effectifs à insérer. Le poids de cette catégorie irait en croissance. Ce programme est simultanément un programme de mise à niveau des unités de production destinées à acquérir.

Ce programme a trois composantes :

- la formation des maîtres de stages, environ 15 000 par an dès 2019, puis 20 000 par an sur les années suivantes jusqu'à 2030 ;
- la formation des apprentis au nombre de 11 000 avec une hausse jusqu'en 2030 ;
- la compensation de l'encadrement des apprentis, sous forme de primes pour l'équipement, l'acquisition des matières premières et la compensation du temps d'encadrement des apprentis et des stagiaires. La compensation serait estimée au regard du nombre d'apprentis accueillis.

Tableau 26 Indicateurs et budget du programme apprentissage et mise à niveau des unités de production

Année	Effectifs en milliers			Budget (Millions MRU)			
	Maîtres	Apprentis	Incitations	Formation Maîtres	Formation Apprentis	Incitations	Total
2019	15	11	15	96	92	46	234
2020	20	12	20	128	98	49	275
2025	20	13	20	128	102	51	281
2030	20	14	20	128	110	55	294

4.2.2. Le programme de création d'entreprise

Le programme création d'entreprise comporte, pour ses deux sous-programmes, un volet formation et encadrement et un volet incitation.

Tableau 27 institutions d'appui apportant la différence.

Année	Effectifs (en milliers)			Budget (Millions MRU)		
	MPE	EESS	Total	MPE	UESS	Total
2019	757	3210	3967	68	289	357
2020	1257	3989	5246	113	359	472
2025	2956	6478	9433	266	583	849
2030	5083	7769	12852	458	699	1157

Pour le volet incitation, il est prévu un appui sous la forme d'un apport de 15% plafonné pour les projets de PME et MPE et d'un apport de 45% pour les ESS. Le programme de l'emploi apporte une fraction du financement, les porteurs de projets et les autres

Le budget pour l'appui est, pour l'année 2019, de 0,36 milliard MRU. Il irait en croissance jusqu'à 1,16 milliard MRU en 2030.

L'appui aux EESS comporte la plus grande part de l'appui à cause de son intensité en emploi et de sa contribution à la réduction des disparités territoriales.

Le programme de formation des porteurs de projets d'entreprise comporterait un volume élevé de d'heures de formation : 1,6 millions en 2018, dont les quatre cinquièmes au bénéfice des EESS.

Tableau 28 Formation en appui à la création d'entreprises et d'entreprises d'ESS

Année	Indicateur : Nombre d'heures			Budget (Millions MRU)		
	MPE	UESS	Total	MPE	UESS	Total
2019	302912	1284073	1586985	19	51	70
2020	502964	1595633	2098597	30	64	94
2025	1182208	2591089	3773297	71	104	175
2030	2033162	3107792	5140953	122	124	246

Le budget de formation en appui à la création d'entreprise serait de 70 millions MRU en 2019. Il atteindrait, en 2030, 0,24 milliards MRU.

4.3 Gouvernance

Pour les besoins de la Gouvernance du marché du travail, quatre catégories de dépenses sont à prévoir :

1- Le Système d'information sur l'emploi et la formation. Ce système s'appuie sur la mise en place d'un dispositif d'observation basé sur des enquêtes et sur des remontées d'information provenant principalement de l'Observatoire de l'ANAPEJ. Les produits de cette activité sont des bases de données et le tableau de bord produit par l'ANAPEJ.
2- Le deuxième poste est l'activité d'analyse et de planification qui relève de la responsabilité d'une unité de suivi et d'évaluation et du service gouvernemental chargé de l'analyse des politiques et de l'élaboration des budgets. Le troisième poste de dépense concerne la concertation et le dialogue social autour de l'emploi.
3- Le troisième poste concerne la gestion et le suivi des programmes d'emploi.
4- Le quatrième poste concerne l'évaluation des programmes de l'emploi, la concertation et le dialogue social autour de l'emploi.

Le budget pour renforcer le cadre de gouvernance, la gestion et le suivi et l'évaluation des programmes serait de 0,19 milliards MRU en 2019, pour atteindre 0,4 milliards MRU en 2030.

4.4 Budget opérationnel de la SNE et modalités de financement

4.4.1 Récapitulatif

Le budget opérationnel de la SNE débuterait en 2019 avec un budget annuel de 0,89 milliard MRU.

Tableau 29 Budget général opérationnel et suivi évaluation – données annuelles

Année	Programmes opérationnels (80%)	Gouvernance (20%)	Total général
2019	895	179	1073
2020	1157	231	1388

2025	1649	330	1979
2030	1980	396	2376

Le budget de démarrage serait de 1,07 milliards en 2019. Il atteindrait 2,37 milliards MRU en 2030.

4.4.2. Modalités de financement

Le financement des programmes d'emploi, qu'il concerne l'apprentissage ou la création des entreprises est en étroite intersection avec plusieurs programmes sectoriels.

Tableau 30 Budget demandé dans le cadre de la SCAPP par les différents départements pour le quinquennat 2016-2021

Secteurs	Période 2017-2021	Moyenne annuelle
Agriculture	7,6	1,9
Elevage	12,2	3,05
Pêche	49,6	12,4
Mines	0,26	0,07
Industrie	0,7	0,18
Tourisme	0,3	0,08
Climat des affaires	1,28	0,32
Partenariat public-privé	23,2	5,8
Finances	1,73	0,43
Invest. étrangers	1,28	0,32
Création de PME	1,3	0,33
Energie	43,2	10,8
Transports	119,4	29,85
Hydraulique	35	8,75
Innovation et TIC	5,6	1,4
Education	18,2	4,55
Santé	24,5	6,13
Emploi	7,4	1,85
Jeunesse et sports	4,3	1,08
Protection sociale	1,7	0,43
Total	**358,75**	**89 ,69**

L'annexe relative aux programmes de la SCAPP, attaché à ce rapport, montre des estimations du besoin de financement qui rendent tout à fait raisonnable de demander un budget annuel de 1 milliard MRU, sachant que ce budget intervient en complémentarité avec les budgets quinquennaux demandés par les différents départements.

Le document de la SCAPP a assigné à la politique de l'emploi pour le premier quinquennat un budget de 7,4 milliards MRU, soit en moyenne annuelle un montant de 1,85 milliards MRU.

Les ressources de financement des programmes actifs de l'emploi devraient être alimentées par une source de financement stable, telle que les recettes douanières.

A titre d'ordre de grandeurs les recettes douanières ont atteint 18 milliards MRU en 2017.

L'allocation de 3 % de ces recettes au financement de la politique de l'emploi assurerait un flux stable de plus de 0,5 milliards MRU. Ce demi-milliard correspondrait à 7% des dépenses

de transferts et de subventions effectuées par l'Etat en 2014 et à 1,15% du total des recettes publiques de l'année 2014.

Il est équivalent à 0,33 % du PIB. Un tel montant est largement inférieur à la norme de 1% du PIB accordée par de nombreux pays au financement des programmes actifs de l'emploi.

Ce flux pourrait être complété par le recours à d'autres sources de financement, qui actuellement se montrent fortement disposées à soutenir la promotion de l'emploi en Mauritanie. Une contribution de 0,5 milliard MRU représenterait seulement 10% du volume des investissements financés par l'extérieur.

MATRICE DU PLAN D'ACTION

Axe stratégique 1 – Axer la politique économique nationale et les politiques sectorielles sur l'emploi

Axe stratégique	Objectif spécifique	Objectifs opérationnels	Résultats	Partenaires
1.1 Articuler la politique de l'emploi avec les politiques macroéconomique et sectorielle	**1.1 Niveau macroéconomique : mettre la politique de l'emploi au centre des orientations économique et social**	1.1.1 - Appuyer les organisations professionnelles pour qu'elles assurent parmi leurs missions celle de promotion de l'emploi	Les organisations professionnelles font de la promotion de l'emploi dans le cadre de la stratégie de l'emploi (mise à niveau des unités ; organisation des formations par apprentissage - tous niveaux)	Direction Générale de l'emploi, associations professionnelles
		1.1.2 - Mettre en place une politique de développement de la productivité et de formalisation de l'économie	La politique de développement de la productivité et de formalisation de l'économie est mise en place	Associations professionnelles ; départements sectoriels
		1.1.3 - Mobiliser les ressources de l'économie numérique en faveur de la mise à niveau productive des MPE et des PME	Des systèmes de gestion informatisés améliorant la productivité sont mis à la disposition des associations professionnelles de branches d'activités où sont présentes des microentreprises, des petites entreprises et des moyennes entreprises	Collectivités territoriales ; MFPTEMA ; INAP-FTP ; ANAPEJ,
	1.2 Niveau sectoriel : Organiser les synergies entre la politique de l'emploi et les politiques sectorielles et territoriales	1.2.1 - Elaborer des plans d'action emploi quinquennaux en concertation avec les secteurs (Agriculture, élevage, pêche, mines, énergie, BTP etc…)	Les plans d'action quinquennaux sont élaborés et mis en œuvre	MFPTEMA et départements sectoriels concernés.
		1.2.2 - Mettre en place un dispositif de suivi des plans d'action emploi par secteur	un dispositif de suivi des plans d'action emploi par secteur est mis en place	MFPTEMA et Départements sectoriels
		1.2.3 - Mettre en place un dispositif d'appui à la création et de développement de l'entreprenariat	Des dispositifs régionaux d'appui à la création et de développement de l'entreprenariat sont mis en place	MFPTEMA-INAPFTP-départements sectoriels concernés.
	1.3 Niveau social : assurer efficacement la complémentarité entre la politique de l'emploi et la politique de développement social	1.3.1 - Remplacer l'essentiel des subventions aux prix par des mesures de promotion de l'emploi et des transferts sociaux directs	Des conditionnalités sont introduites pour les membres des ménages justiciables de cash transferts conditionnels tels que la participation aux formations, aux chantiers de travaux d'utilité publique en âge et en état d'activité	
		1.3.2 - Faire le plaidoyer nécessaire pour donner la priorité à l'investissement dans les capacités humaines, l'éducation et la santé et pour corriger les disparités intersectorielles et territoriales à travers une orientation des investissements visant à réduire les écarts de productivité	Le plaidoyer nécessaire est fait	MFPTEMA- départements sectoriels-collectivités locales

Axe stratégique 2– Renforcer les services publics de l'emploi et de l'insertion

Axe stratégique	Objectif spécifique	Objectifs opérationnels	Résultats/activités	Partenaires
2- Développer une structure d'encadrement de proximité : le rôle de coordination et de dynamisation de l'ANAPEJ	**2.1 Développer l'intermédiation du marché du travail**	2.1.1 - Suivi des entreprises et analyse des tendances de l'emploi (stabilisation, modernisation et promotion)	L'ANAPEJ effectue un travail d'observation du marché, des besoins des entreprises en compétences et des modalités de satisfaction de ces besoins. Elle collecte et interprète les données relatives aux placements et aux recrutements pour identifier les profils en pénurie et les profils en excédents. Elle enrichit par ces données le SIMEF. Elle adresse ses observations aux entreprises, aux établissements de formation et au public.	ANAPEJ- Chambres professionnelles - Fédération patronales - Syndicats de travailleurs - ONS
		2.1.2 - Développer les fonctions d'accueil et d'orientation des chercheurs d'emploi et des inactifs forcés	L'ANAPEJ dispose d'un tissu de partenaires parmi les organismes privés, les organismes publics, les collectivités territoriales et les organisations de la société civile lui permettant d'améliorer la couverture des chercheurs d'emplois et des offreurs d'emploi.	ANAPEJ - Collectivités locales- Associations de développement - Maisons de jeunes
			L'ANAPEJ développe un programme de mobilisation des inactifs forcés pour l'accès à l'emploi en coopération avec des associations de développement	
		2.1.3 - Développer la coordination des intermédiaires du marché du travail	Adoption du décret d'application de la loi portant du code de travail relative à la mise en place de bureaux de placements privés	MFPTEMA/ : ANAPEJ- intermédiaires du marché de travail
			Les intermédiaires du marché du travail disposent de référentiels communs d'emplois et de compétences et collaborent entre eux dans le cadre de conventions coordonnées par l'ANAPEJ.	
			Création d'une plateforme numérique fédérant l'activité des intermédiaires du marché du travail : il dispose d'un système de gestion informatique intégré et articulé associant l'ensemble de ses partenaires	
	2.2 Accompagner le développement sectoriel et territorial par des programmes actifs de l'emploi ciblés	2.2.1 - Appui à l'employabilité	Des programmes de formations complémentaires sont offerts aux chercheurs d'emplois pour les aider à compléter le profil de compétences dont ils disposent en fonction des besoins du marché du travail	ANAPEJ-INAP-FTP- bureaux d'études- ONG
		2.2.2 - Appui aux AGR et aux activités HIMO	Des programmes d'appui et d'encadrement des AGR et des activités HIMO sont développés dans les différentes Wilayas avec le bénéfice de l'encadrement des départements sectoriels et la disponibilité de fonds pour financer les projets.	DGE/ ANAPEJ-IMF-Départements sectoriels-collectivités territoriales /Société Civile /UNPM
		2.2.3 - Appui aux MPE et aux PME (mise à niveau, création et intermédiation)	L'ANAPEJ établit un partenariat avec les MPE et les PME pour leur création, leur modernisation et leur développement, Elle encourage leur adhésion aux organisations professionnelles. Elle propose des ressources pour appuyer les projets prometteurs. Elle stimule les entreprises pour qu'elles s'inscrivent dans une trajectoire de modernisation et de respect des normes de production, de gestion environnementale et de gestion des ressources humaines, Elle collabore à cette fin avec les départements techniques concernés,	DGE/ ANAPEJ-IMF-Départements sectoriels-collectivités territoriales /Société Civile /UNPM
			L'ANAPEJ appuie en coordination avec les collectivités territoriales et les départements sectoriels la promotion de services de proximité.	
			L'ANAPEJ effectue une intermédiation en faveur des autoentreprises et des indépendants pour faciliter l'accès à leur clientèle, Elle effectue à cette fin des formations et oriente les professionnels pour obtenir des certifications auprès des organismes de tutelle.	
		2.2.4 - Appui aux entreprises et aux chercheurs d'emploi pour le rattrapage du retard numérique	Des programmes d'appui à l'informatisation de la gestion et des activités de production sont mis en place et disposent de procédures et de financements.	

Axe stratégique 3– Orienter le développement du capital humain selon une logique axée sur la demande

Axe stratégique	Objectif spécifique	Objectifs opérationnels	Activités – Résultats	Partenaires
3. Soutenir le développement du capital humain	**3.1 Développer les compétences de base**	3.1.1 - Lutter contre la déperdition scolaire dans le primaire	Un programme de transferts conditionnels au bénéfice des ménages nécessiteux est mis en place et joue un effet dissuasif sur l'abandon scolaire précoce.	MFPTEMA -le département en charge de l'éducation nationale - MASEF – MFPT – Les Elus Locaux– Planète - Rim – Les sociétés civiles –CASH- Transfert- Agence Tadamoun MFPTEMA -le département en charge de l'enseignement supérieur
		3.1.2 - Promouvoir l'enseignement supérieur et la formation professionnelle dans le but de développer la capacité d'encadrement de l'économie nationale	Un investissement ambitieux dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle est engagé dans le but de pourvoir aux besoins futurs d'une économie mauritanienne productive et compétitive.	
		3.1.3 - Améliorer les transitions entre l'école et la formation professionnelle (développer un programme d'enseignement -apprentissage)	Un ambitieux programme d'apprentissage, appuyé sur une démarche participative de mise à niveau des unités et des maîtres de stage, est lancé. Il facilite l'insertion professionnelle et s'appuie sur des ponts et un dispositif d'orientation entre les établissements de formation collégiale, secondaire, professionnelle et supérieure, et les associations professionnelles.	MFPTEMA -les départements sectoriels en charge de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur associations professionnelles.
	3.2 Rationaliser la gestion de la relation au marché de l'emploi des établissements d'éducation et de formation	3.2.1 -Adéquation de l'offre de formation aux besoins du marché	Adaptation des curricula aux besoins exprimés sur le marché de l'emploi en vue d'une adéquation formation- emploi	MFPTEMA - le département en charge de l'enseignement supérieur
		3.2.2 - Promouvoir le suivi et l'évaluation des établissements et des programmes de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle	Accréditation des filières de formation dans le cadre d'une ingénierie de formation Maquette de formation (descriptif de tous les enseignements) Promouvoir les activités de recherche en cohérence avec la formation et l'emploi	
		3.2.3 - Redynamiser le partenariat entre les établissements supérieurs et les entreprises	Etablir des conventions entre les entreprises et les établissements supérieurs et de formation professionnelle afin de faciliter aux étudiants le stage pratique obligatoire.	MFPTEMA-INAP-FTP Secteurs publics et privés
	3.3. Développer la formation continue dans la perspective de formaliser l'économie	3.3.1 - Engager un programme d'alphabétisation fonctionnelle	Des programmes d'alphabétisation fonctionnelle ouvrant sur des formations techniques et de gestion, **ainsi que des actions de formation à l'attention des chefs d'entreprise et de leur personnel,** sont lancés dans les différents secteurs dans le but d'aider les unités de production à se mettre à niveau et à se formaliser.	MFPTEMA- Secteurs privés - MASEF – MAIEO – Société civile -MFPTEMA- bureaux d'études en charge de la formation
		3.3.2 - Mettre en place des formations continues au bénéfice des TPE		
		3.3.3 - Mettre en place un système de valorisation des acquis par expérience	Un cadre national de certification est réalisé. Un dispositif de validation des acquis de l'expérience est mis en place procédures)	
	3.4 Améliorer le système de protection sociale	3.4.1 - Veiller à l'application des textes relatifs à la protection sociale	Sensibiliser les employeurs à appliquer les textes afin d'assurer la couverture sociale des employés	MFPTEMA /Employeurs/ Syndicats/ Sociale civile
		3.4.2 - Mise en place du socle social pour inclure l'économie informelle	Initier et /ou réviser les textes qui prendraient en compte l'économie informelle	

NB : La déperdition scolaire est une thématique déjà étudiée sous un format plus large d'un plan quinquennal intitulé PLANETE – Rim 2015-2020. L'atelier de validation a souligné l'importance de sa prise en compte dans le document de la stratégie nationale de l'emploi (voir page 59). Le programme de transferts monétaires conditionnels mis en œuvre par l'agence Tadamoun constitue un puissant moyen de réduction de la déperdition scolaire des enfants des ménages les plus pauvres, en particulier avec son association avec des activités de soutien scolaire.

Axe stratégique 4–Développer le cadre de gouvernance de l'emploi

Axe stratégique	Objectif spécifique	Objectifs opérationnels	Résultats	Partenaires
4. Développer le cadre de gouvernance	4.1 Mieux articuler la politique de l'emploi aux autres politiques	4.1.1 - Mettre une instance interministérielle coordonnant la politique de l'emploi et les autres politiques.	Un comité interministériel coordonnant la politique de l'emploi et les autres politiques est institué ;	Gouvernement et Premier ministère
		4.1.2 - Mettre en place un organe consultatif multi-acteurs	Le conseil supérieur de la promotion de l'emploi est créé, ainsi qu'un organe technique d'exécution : le comité technique de suivi de l'emploi	
		4.1.3 - Mettre en place des points focaux emploi dans les départements	Tous les départements se préoccupent des opportunités de création d'emploi, de l'incitation de la demande de travail par les entreprises privées, des besoins de promotion de l'employabilité et du partenariat public-privé pour l'attribution de fonctions productives aux PME et aux TPE selon diverses formules (gestion déléguée ; fermage ; ...)	MFPTEMA-départements sectoriels
		4.1.4 - Elaborer un rapport annuel de la politique de l'emploi	L'ensemble des Wilayas et des départements sectoriels font des rapports sur les perspectives de l'offre et de la demande de travail et contribuent par ces rapports à l'élaboration d'un rapport annuel sur la politique de l'emploi.	MFPTEMA-dpts sectoriels-services régionaux
	4.2 Renforcer les instruments de la politique de l'emploi	4.2.1 - Renforcer les capacités d'analyse, de coordination et de programmation de la politique de l'emploi à travers une réorganisation des services et l'apport de ressources humaines et de moyens d'études	Des directions centrales fortement outillées pour la conception et l'analyse des politiques d'emploi : des cadres sont recrutés pour : - Organiser et mettre en œuvre le SIMEF, en collaboration avec l'observatoire de l'ANAPEJ - les plans d'actions des secteurs et les comités emploi des wilayas - Assurer le secrétariat du Conseil supérieur de promotion de l'emploi	MFPTEMA Lois de finances
		4.2.2 - Redéployer les missions d'accueil et d'orientation de l'ANAPEJ en renforçant ses moyens, notamment le suivi du marché de l'emploi et des entreprises	Une réorganisation de l'ANAPEJ est réalisée. Les conditions d'exercice de ses missions sont réévaluées, Des moyens sont mobilisés pour l'engagement de son action à partir de 2020 pour couvrir les deux quinquennats suivants,	MFPTEMA-ANAPEJ
		4.2.3 - Mettre en place d'un dispositif intégré de financement de l'emploi	Un processus de remontée de l'information liée aux programmes d'emploi, des niveaux territorial et sectoriel, est mis en place et le ministère des finances reçoit l'information nécessaire à l'élaboration des budgets d'appui à l'emploi. Le dispositif de financement de l'emploi est créé et opérationnel	MFPTEMA-département en charge des finances
	4.3 Renforcer la base de connaissance	4.3.1 - Renforcer les capacités de l'Observatoire de l'Emploi de l'ANAPEJ.	Les versions successives de l'ERE-SI permettent de disposer d'une information précise sur les besoins quantitatifs et qualitatifs de développement de l'emploi et de chiffrer le volume de ressources à allouer à des programmes actifs de l'emploi ciblés	MFPTEMA- ANAPEJ-ONS
		4.3.2 - Instaurer la continuité des informations statistiques de base à travers la mise en place d'une application statistique dédiée au suivi des politiques d'emploi dans tous les départements.	De groupes de travail sont mises en place pour la valorisation des bases de données émanant des opérations statistiques (enquête et recensements) ayant une incidence sur la connaissance de l'emploi pour assurer la cohérence des nomenclatures, des méthodes de classification et des méthodes d'extrapolation et rendre comparables les données des différentes sources.	MFPTEMA -ANAPEJ-ONS
		4.3.3 - Développer un programme d'enquête auprès des entreprises en étroite collaboration avec celles-ci.	Un programme coordonné d'enquêtes sur les entreprises est mis en place de façon à couvrir progressivement l'ensemble des secteurs dans le but de mesurer les besoins en emplois et de caractériser le niveau et la dynamique de la productivité dans les différents secteurs.	MFPTEMA -ANAPEJ-ONS

	4.4 Améliorer la couverture territoriale	4.4.1 - Créer des structures publiques chargées de la promotion de l'emploi dans les wilayas	Des structures publiques au niveau des Wilayas analysent les besoins de création d'emplois et identifient les projets de développement de services publics et les opportunités de valorisation des ressources de base dans les filières agricole, pêche et mines. Elles élaborent les projets, évaluent les capacités humaines et financières nécessaires pour les porter et fixent les priorités d'action à l'échelle des Wilayas.	MFPTEMA- services administratifs régionaux
		4.4.2 - Mettre en place des conseils de concertation pour la promotion de l'emploi dans les wilayas (secteur publics, privé, syndicats, associations et intermédiaires du marché du travail)	Un cadre de partenariat public-privé est mis en place à l'échelle des Wilayas pour la promotion de l'emploi pour prévenir les problèmes d'emploi et accompagner les initiatives visant la promotion de l'emploi au niveau territorial	MFPTEMA- services administratifs régionaux- collectivités locales- associations de la société civile

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Textes de lois et règlements

- Loi d'Orientation relative à la Stratégie Nationale de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP) 2018-2030.
- Loi n° 2004/017 du 06 juillet 2004 portant Code du Travail ;
- Décret n° 2005-002/MFPE portant création de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ) et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement ;
- Décret n° 2005-045 du 19 mai 2005 fixant les règles d'organisation, de gestion et de fonctionnement du fonds de l'ANAPEJ ;
- Décret n° 193-6-2013 en date du 29 octobre 2013 fixant les attributions du Ministre de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle et l'organisation de l'administration centrale de son Département ;
- Décret n° 2002-053/PM : MEN, portant création de l'Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle ;

Etudes et publications

Office National de la Statistique (ONS)

- Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 2000)
- Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 2013)
- Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur informel de 2017 (ENE-SI)
- Enquête Nationale de Référence sur l'Emploi et le secteur informel de 2012 (ERE-SI)
- Profil de Pauvreté en Mauritanie 2014
- Profil de la Pauvreté en Mauritanie 2008
- Le Tableau Ressources Emplois 2013 en prix courants et constants
- Série des données sur le PIB de 2000 à 2015
- Annuaires Statistiques de la Mauritanie 2011, 2014, 2015 et 2016.
- Projections Démographiques

Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)

- Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP) 2018-2030.
- Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté 2011-2015
- Rapport d'état sur le système d'éducation nationale (RESEN 2015)

Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Nouvelles Technologies de la Communication (MEFPTIC)

- Stratégie Nationale de l'Emploi et Plan d'Action (2009-2013)
- Stratégie Nationale de Développement de la Formation Technique et Professionnelle 2010-2020 (SNDFTP)

Centre Mauritanien d'Analyse des Politiques (CMAP)

- Etude sur l'harmonisation des structures chargées de l'emploi 2013
- Evaluation des politiques, programmes et mesures en faveur de l'emploi des jeunes en Mauritanie : 2012

Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD)

- Mécanisme opérationnel de coordination entre les institutions en charge des questions d'emploi et de formation. 2010

Agence Nationale pour la Promotion et l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ)

- Etude prospective sur la croissance de la population et ses conséquences sur l'emploi des jeunes et des femmes. 2010

Caisse des Dépôts et développement (CDD)

- Rapport d'activités 2015

Banque Africaine de Développement (BAD)

- Projet d'Appui à la Formation et à la Promotion des Jeunes. Rapport d'Evaluation. 2014

Bureau International du Travail (BIT)

- Programme Pays de Promotion de Travail Décent en Mauritanie (2012-2015)

Institut National d'Appui et de la Promotion de la Formation Technique et Formation (INAP-FTP)

- Synthèse Etude insertion 2015
- Présentation PAFPA

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013).

- World Population Prospects : The 2012 Revision

LISTES DES PERSONNES RENCONTREES

NOM ET PRENOM	RESPONSABILITE
MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION (MFPTEMA)	
Son Excellence Monsieur Seyedna Ali Ould Mohamed Khouna	Ministre
Mr Mohamed Oud Haiba	Secrétaire Général Ex-MEFPTIC
Mr Mohamed Souleymane Ould Haiballa	Chargé de Mission Ex-MEFPTIC
Dr Abdallahi Ould Awah	Conseiller Technique Ex-MEFPTIC
Mr Cheikh Mohamed Lemine EYE	Directeur Général de l'Emploi
Mr Sid'El Mokhtar OULD AHMED EL HADY	Directeur des Stratégies et Politiques de l'Emploi, Coordinateur du PAFEJ
Mr Mohamed Cheikh Sidi LEHBIB	Directeur de l'Emploi Ex-MEFPTIC
Sid'Ahmed IYOH	Directeur de la Formation Technique et Professionnelle. Ex- MEFPTIC
Hamadi Ould Bekaye	Directeur de la Promotion de la Microfinance et de l'Insertion Professionnelle Ex- MEFPTIC
MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES	
Mr Sidi Mohamed Ould Zenvour	Directeur de la Coordination de la SCAPP.
MINISTERE DE L'HABITAT DE L'URBANISME ET DE L'AMENANGEMENT DU TERRITOIRE	
Mr Sidi Abdoullah Sidi Mohamed Leeziz	Directeur des Etudes de la Programmation et de la Coopération
INSTITUT NATIONAL DE PROMOTION DE LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE (INAP-FTP)	
Mr Mohamed Lemine SEYED	Directeur Général
Mr Ahmedou MANE	Chef Département Ingénierie Pédagogique
AGENCE NATIONALE DE PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES (ANAPEJ)	
Mr Beyte ALLAH Ould AHMED LESWED	Directeur Général
Mr Abdelfettah Ould Abdelfettah	Directeur Général Adjoint
Mr Sidi Ould MOHAMED	Directeur du Placement
Mr Mohamedou OULD ABDELLAHI	Directeur de l'Observatoire de l'Emploi
Mr El Bechir Ould AbdRazagh	Directeur de Développement des Compétences
Mr Mohamed Radhi Ould Sidi El Moctar	Conseiller charge du Suivi-Evaluation
Mme Fatimettou Mint Mayouf	Conseiller
Mme Marième Mint Sidi Mohamed	Conseiller Juridique
OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (ONS)	
Mr Mohamed El Moctar Ould Ahmed SIDI	Directeur Général
Mr Taleb Abderrahmane El Mahjoub	Directeur Général Adjoint

Mr Ba Oumar Kalidou	Directeur des Statistiques Economiques et des Comptes Nationaux
UNION DU PATRONAT MAURITANIEN (UPM)	
Mr Hamoud Ould Etheimine	Secrétaire Général de la Fédération des Mines et de l'Industrie.
Mr Ahmed Ould Khairou	Secrétaire Général de la Fédération de l'Agriculture
Mr Mohamed Lemine ould Mohamed Mahfoud (Mini)	Expert en Développement d'Entreprise
CAISSE DES DEPOTS ET DE DEVELOPPEMENT	
Mr Cheikh Abdallahi Ould Cheikh Abdallahi	Conseiller chargé des Etudes Economiques.
UNION DES TRAVAILLEURS DE MAURITANIE (UTM)	
Mr Mahmoud Khairou	Secrétaire Exécutif chargé des Relations Extérieures.
Mr Ahmed Salem Boumedienne	Secrétaire Exécutif chargé de l'Organisation et de l'Administration
Mr Ba Mamadou Hamady	Secrétaire Exécutif chargé de Affaires Economiques et Sociales
BUREAU BIT NOUAKCHOTT	
Mr Frederico	Point focal BIT Nouakchott.
Mr Sidi Mohamed Ould Cheikh	Coordinateur du Projet PECABAT, en charge du Projet SNE-SIMEF
Mme Ibtissam Sidi Brahim Sidatt	Consultante Projet PNE-SIMEF.
Mr Isselmou ould Mohamed	Consultant SIMEF.

ANNEXE I – DETAIL DE LA PROJECTION DU BESOIN EN EMPLOI

1. Projection de l'effectif moyen des cohortes exclues ou sortant l'appareil éducatif

L'appareil d'éducation et de formation comporte un nombre important d'exclus qui n'arrivent pas à l'achèvement du cycle primaire et n'obtiennent pas de diplôme du fondamental.

Annexe I - Tableau 1 - Estimation du flux de jeunes sortant annuellement des différents cycles diplômant vers 2012

Cycle diplômant	Fondamental	Secondaire 1er cycle	Secondaire 2ème cycle	Technique et professionnel	Supérieur	Total
Scolarisés de 15-24 ans	533680	31617	86115	4891	20623	676925
Sorties annuelles	11504	895	1899	1197	5716	38821
% de sorties annuelles	2,2%	2,8%	2,2%	24,5%	27,7%	5,7%

Source : Estimations d'après l'ERE-SI 2017.

Parmi ceux qui sont scolarisés, on observe sur la base de l'enquête ERE-SI de 2012 des pourcentages de 2% quittant le cycle fondamental, de 2,8% quittant le premier cycle du secondaire, de 24,5% quittant les cycles technique et professionnel et de 27,7% quittant le cycle de l'enseignement supérieur. Ces effectifs comportent des diplômés aussi bien que des étudiants ayant abandonné leurs études.

Partant de ces données, nous avons sur la base de la projection des effectifs scolarisés, considéré deux scénarios : le tendanciel qui reproduit les taux moyens de sortie de l'appareil éducatif observés en 2010 et 2011 et le scénario de rupture qui déduit des taux de sortie compatibles avec le niveau de scolarisation de la population à l'horizon 2030.

Annexe I - Tableau 2 Sorties moyennes des cycles de l'appareil éducatif considérées

Scénarios	Primaire	Sec1&2+FP	Supérieur
Tendanciel	2,2%	3,3%	27,7%
Rupture	1,0%	6,0%	30,0%

Dans le scénario de rupture, le niveau de scolarisation est plus élevé que dans le scénario tendanciel. Le taux de sortie au niveau primaire y est plus réduit. Dans les cycles du secondaire et de la formation professionnelle, les taux de sorties sont plus élevés, ainsi que dans le cycle du supérieur.

Il découle de ces hypothèses et sur la base des projections des effectifs scolarisés présentées au paragraphe 1.3, des effectifs de jeunes arrivant potentiellement sur le marché du travail. Le tableau suivant présente ces effectifs à l'horizon 2030.

Annexe I - Tableau 3 Flux annuels de jeunes exclus et sortant de l'appareil d'éducation et de formation par niveau scolaire et scénario

	Scénario tendanciel				Scénario de Rupture			
Années Niveau scolaire	Primaire ou moins	Secondaire et professionnel	Supérieur	Total	Primaire ou moins	Secondaire et professionnel	Supérieur	Total
2015	61032	6466	7549	75047	54956	11920	8171	75047
2016	61242	6953	8077	76272	54372	12994	8906	76272
2017	61340	7483	8643	77465	53591	14166	9708	77465
2018	61356	8057	9248	78661	52632	15447	10581	78661
2019	61282	8682	9895	79859	51478	16847	11534	79859
2020	61081	9360	10588	81029	50081	18376	12572	81029
2021	60794	10099	11329	82222	48470	20048	13703	82222
2022	60373	10902	12122	83397	46584	21877	14936	83397
2023	59813	11777	12970	84561	44403	23876	16281	84561
2024	59068	12730	13878	85676	41865	26065	17746	85676
2025	58147	13768	14850	86765	38962	28460	19343	86765
2026	57878	14900	15889	88668	36502	31082	21084	88668
2027	57421	16135	17001	90558	33622	33954	22982	90558
2028	56721	17483	18192	92396	30246	37100	25050	92396
2029	55810	18955	19465	94230	26377	40549	27304	94230
2030	54690	20562	20827	96080	21988	44330	29762	96080
Sorties 2015-2030	**948049**	**194312**	**210522**	**1352883**	**686131**	**397090**	**269662**	**1352883**

Pour les deux scénarios, la taille des cohortes de jeunes arrivant à l'âge de travail est la même. Ce qui est modifié, ce sont les effectifs sortants de chaque niveau scolaire. Ainsi, pour l'ensemble de la période 2015-2030, les sortants des cycles secondaire et professionnel seraient de 194312 selon le scénario tendanciel contre 397090 dans le scénario de rupture. Ceux du cycle supérieur seraient de 210522 dans le scénario tendanciel contre 269662 dans le scénario de rupture.

2. Projection de l'effectif des inactifs structurels parmi les cohortes arrivant à l'âge de travail

Tous les exclus et les sortants de l'appareil d'éducation et de formation ne s'adressent pas au marché du travail. Un certain nombre d'entre eux deviennent des inactifs structurels.

Annexe I - Tableau 4 Estimation du taux d'inactivité pour raison sociale selon le niveau scolaire des 15-24 ans

	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur
En % de l'effectif des sortants de l'appareil éducatif	22,8%	26,0%	7,5%	7,7%

Source : D'après l'ERE-SI 2012.

Pour estimer les effectifs des inactifs structurels composant les cohortes annuelles moyennes des jeunes de 15-24 ans, nous nous sommes basés sur les sorties de l'appareil éducatif et sur le comportement d'entrée en inactivité des jeunes de 15-24 ans observées dans l'ERE-SI en 2012-2013.

Annexe I - Tableau 5 Effectifs des inactifs structurels de 15-24 ans selon le niveau scolaire et le scénario tendanciel de 2015 à 2030

Années	Scénario tendanciel	Scénario de Rupture

Niveau scolaire	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	Total
2015	14355	488	584	15426	12745	899	632	14276
2016	14416	524	625	15565	12621	980	689	14290
2017	14452	564	669	15685	12451	1068	751	14271
2018	14470	608	715	15793	12242	1165	819	14225
2019	14467	655	766	15888	11988	1270	892	14151
2020	14436	706	819	15961	11679	1386	973	14037
2021	14386	762	876	16024	11322	1512	1060	13894
2022	14306	822	938	16066	10902	1650	1156	13707
2023	14195	888	1003	16086	10416	1800	1260	13476
2024	14041	960	1074	16075	9848	1965	1373	13187
2025	13849	1038	1149	16036	9198	2146	1496	12840
2026	13805	1124	1229	16158	8649	2344	1631	12624
2027	13720	1217	1315	16252	8005	2560	1778	12344
2028	13579	1318	1407	16305	7249	2798	1938	11984
2029	13391	1429	1506	16326	6380	3058	2112	11550
2030	13156	1551	1611	16317	5394	3343	2303	11039
Total période 2015-30	225024	14652	16287	255964	161089	29943	20863	211895

Nous avons considéré que ce comportement resterait constant de 2015 à 2030. Toutefois, le taux d'inactivité étant en raison décroissante avec le niveau d'étude, il en découle qu'une amélioration du niveau de scolarisation des jeunes avait pour effet de réduire la part des inactifs structurels dans les cohortes de jeunes de 15-24 ans.

Ainsi, sur la période 2015-2030, selon le scénario tendanciel, l'accroissement du nombre des inactifs structurels seraient de 256 mille, contre seulement 212 mille pour le scénario de rupture.

La part des effectifs ayant un niveau inférieur au niveau collège serait de 88% dans le scénario tendanciel et de 76% dans le scénario de rupture. Dans le scénario tendanciel, les poids des niveaux secondaire et professionnel et du niveau supérieur seraient, respectivement de 5,7% et de 6,4%. Ces poids dans le scénario de rupture seraient, respectivement, de 14,1% et de 9,8%.

3. Estimation des sorties du marché du travail pour cause d'âge

Pour estimer le nombre de sorties du marché du travail entre 2015 et 2030, nous nous sommes basés sur l'âge des cohortes d'arrivants sur le marché du travail observé, en 2016, par l'ERE-SI 2017.

Il en découle un effectif de sortants du marché du travail pour cause d'âge avancé un effectif de 157260 personnes sur la période de 2015 à 2030. L'effectif annuel débute en 2015 à 6238 et s'achève en 2030 à 15265.

La part des personnes retirées du marché du travail sans niveau scolaire est de 56%. Celles de niveaux primaire et secondaire sont, respectivement de 17% et 16%. La part des personnes de niveau supérieur est de 11%.

Annexe I - Tableau 6 Estimation du nombre de sorties du marché du travail pour cause d'âge (60 ans et plus) selon le diplôme

	Niveau scolaire				
Années	**Sans**	**Primaire**	**Secondaire**	**Supérieur**	**Total**
2015	4776	486	945	52	6258
2016	4694	617	943	110	6364
2017	4613	783	942	233	6572
2018	4534	995	941	494	6963
2019	4456	1264	939	1045	7704
2020	4379	1605	938	2211	9133
2021	4635	1648	1030	1963	9277
2022	4906	1693	1132	1743	9474
2023	5192	1738	1243	1548	9722
2024	5496	1785	1366	1375	10021
2025	5817	1833	1500	1221	10371
2026	6180	2012	1776	1168	11136
2027	6567	2209	2102	1117	11995
2028	6978	2425	2489	1069	12960
2029	7414	2662	2946	1022	14044
2030	7878	2922	3488	978	15265
Sorties entre 2015 et 2030	**88515**	**26676**	**24720**	**17350**	**157260**

4. Estimation de l'effet des migrations sur l'évolution de la population disponible pour l'emploi

Nous utilisons, dans ce document, concernant les effectifs de la population, les projections les plus récentes publiées sur le site web de l'ONS. En revanche, nous utiliserons les données des Nations-Unies en ce qui concerne les migrations internationales, en les renforçant au besoin par les résultats du RGPH 2013.

D'après le profil de la migration établi par l'UNICEF pour la Mauritanie, le stock des émigrants, ayant quitté la Mauritanie, serait en 2013 de 116673 personnes, dont en 50,5% en Afrique principalement au Sénégal 40955), au Nigéria (34196) et au Mali (14488). La population installée en France (16380) et en Espagne (10654) compterait pour 23% de l'émigration mauritanienne. Le stock des immigrants, entrés en Mauritanie, serait, en 2013, au nombre de 75291, dont 45775 en provenance du Sénégal, 16358 du Mali, 6635 de Guinée, 3505 d'Algérie et 3018 de France.

Annexe III - Tableau 7 Croissance naturelle et flux de migrants selon la division Population des Nations-Unies

Indicateurs	**1985-90**	**1995-00**	**2005-10**	**2010-15**
Taux de croissance annuel moyen (%)	2,72	2,97	2,75	2,45
Taux annuel de croissance naturelle (pour 1000 habitants)	30,32	28,86	26,84	25,53
Taux global de migration nette (pour 1000 habitants)	-3,20	0,79	0,59	-1,04
Migration nette total (flux donné en milliers)	-30	10	10	-20

Source : UNICEF – Profil Migratoire de la Mauritanie

Selon les estimations de la division de la population des Nations-Unies, la Mauritanie a connu une période d'émigration nette entre 1985 et 1990 avec une sortie en moyenne de 30000 migrants par an, suivie d'une décennie d'immigration nette positive avec un solde moyen des entrées de 10000 personnes par an. Durant le quinquennat 2010-2015, la balance est retrouvée en faveur de l'émigration avec un solde annuel net de sorties de 20000 personnes. Nous avons repris les grandeurs et les projections établies sur cette trajectoire. Nous les avons ventilées sur la base des structures par sexe et niveau scolaire données par le RGPH 2013.

Encadré 2 L'immigration selon le RGPH 2013

Le concept d'immigration et d'émigration n'a de sens qu'en termes de flux. Dès lors qu'il s'agit de définir un stock, le seul critère indiscutable est celui de la naissance sur un territoire extérieur.
Aussi, trouve-t-on des écarts significatifs dans l'évaluation des stocks d'immigrants entre les différentes sources.
Selon le RGPH 2013, le stock des migrants internationaux était estimé à plus de 704 mille personnes.
A la différence des immigrants de nationalité étrangère qui en majorité (63%) s'installent en milieu rural, les migrants de nationalité mauritanienne s'installent pour la plupart (90%) dans les villes. Nouakchott a accueilli 449 000 migrants, la majorité étant de nationalité Mauritanienne.

Stocks des immigrants internationaux par nationalité, sexe et milieu selon le RGPH 2013

Nationalité	Ensemble			Ruraux en pourcentage		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Mauritanienne	342 335	280 382	622 717	9,6	10,4	10,0
Etrangère et non déterminée	44 708	36 909	81 617	57,0	70,4	63,0
Ensemble des immigrants	387 043	317 291	704 334	15,1	17,4	16,1

Source : RGPH 2013, chapitre 6.

L'immigration étrangère en milieu urbain est une migration suscitée par les opportunités de valorisation des qualifications, alors qu'en milieu rural, il convient de l'associer à la recherche de moyens de survie.
87% de l'immigration de nationalité mauritanienne provient des pays africains, principalement du Mali et du Sénégal. L'immigration en provenance des pays arabes représente le 10ème et celle en provenance des pays d'Europe, près de 3%.
L'immigration datant de moins d'un an concerne 91,8 mille personnes, dont 68 000 en milieu urbain.
L'immigration en milieu rural est un fait récent : 58% des personnes ont immigré depuis moins de 4 ans. En milieu urbain, ce pourcentage n'est que de 31,2%. Dans l'ensemble, seulement 15% des immigrants le sont depuis moins d'un an.

Immigrants vers la Mauritanie (mauritaniens et étrangers)

	2001-1991	2002-2007	2008-2012	2013
Estimation du flux annuel moyen	16006	24870	63168	91829
% de femmes	45,8%	43,9%	43,4%	41,1%
% installés en milieu urbain	94%	92%	75%	74%

Sources : D'après le RGPH 2013 -Tableau 6 B.1.7 - Page 64, chapitre 6.

Il en ressort pour l'année 2012 une sortie de 47182 personnes et une entrée de 28556. La plus grande proportion des sorties est composée de personnes en majorité masculine (87%) et sans niveau scolaire (69,5%) et une proportion significative (14,4%) de personnes de niveau scolaire supérieur.

Annexe I - Tableau 8 Estimation du flux annuel de la migration nette en Mauritanie des 15-64 ans (entrées et sorties)

Niveau scolaire	Emigration en 2012			Immigration en 2012		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Sans	28 996	3 793	32 789	6714	6670	13 384
Primaire	4 032	564	4 596	3893	3461	7 354
Secondaire	2 514	484	2 998	3680	2380	6 060
Supérieur	5 792	1 007	6 799	1353	405	1 758
Total	**41 334**	**5 848**	**47 182**	**15 641**	**12 915**	**28 556**

Le flux des immigrants, estimé à 28556, est plus équilibré entre les sexes (54% d'hommes) avec des proportions plus basses de personnes sans niveau éducatif (46,9) et plus élevées pour celles de niveau primaire (25,8%) ou secondaire (21,2%).

Nous avons projeté le flux des migrations en fonction des scénarios tendanciel et du scénario de rupture, en nous basant sur les effets du changement du niveau scolaire de la population dans le cas du scénario de rupture. Pour le scénario tendanciel, qui a servi de base à la projection, nous avons retenu un taux de croissance uniforme des flux d'émigrants nets de 0,85% de 2015 à 2030. Nous avons considéré que le scénario tendanciel reflétait l'effet d'un plus grand contrôle par l'Etat mauritanien sur ses frontières.

Annexe I - Tableau 9 Projection du flux annuel des émigrants nets de 15-64 de 2015 à 2030

Scénarios	**Scénario tendanciel**				**Scénario de rupture**			
Niveau scolaire\année	**2015**	**2020**	**2025**	**2030**	**2015**	**2020**	**2025**	**2030**
Sans	19405	20244	21119	22032	19405	13440	10833	7391
Primaire	-2758	-2877	-3002	-3131	-2758	-2907	-3341	-4039
Secondaire	-3062	-3194	-3332	-3476	-3062	-1547	-2811	-2947
Supérieur	5041	5259	5486	5723	5041	6208	7436	8908
Total	**18626**	**19431**	**20271**	**21147**	**18626**	**17213**	**14142**	**11342**

Ainsi, suivant les projections, nous avons retenu, pour le scénario tendanciel, un flux d'émigrants nets passant de 18626 en 2015 à 21147 en 2030. Ce scénario est caractérisé par une entrée nette de personnes en âge de travail ayant un niveau scolaire primaire et secondaire et une sortie nette de personnes sans niveau scolaire et de personnes ayant un niveau scolaire supérieur.

Le scénario de rupture renforce les évolutions du scénario tendanciel entre 2015 et 2030. Le flux des émigrants sans niveau scolaire diminue des deux tiers, celui de niveau supérieur, en revanche, augmente de 55,7%. L'immigration des personnes de niveau primaire augmente de 30% et celle de niveau secondaire diminue de 15,2%.

ANNEXE II- COMPARAISON DU CADRAGE DES PROJECTIONS DE L'EMPLOI DE LA SCAPP ET DE LA SNE

Le cadrage macroéconomique de l'emploi dans le document de la SCAPP a porté principalement sur la demande de force de travail, c'est-à-dire l'emploi généré par l'appareil de production.

Les projections des créations d'emplois sont déduites de l'élasticité de la croissance de l'emploi par rapport à celle du produit intérieur brut de l'ensemble du pays.

Les trois variables utilisées à cette fin sont le volume de la population occupée, le taux de croissance du PIB et l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance.

La SCAPP utilise un chiffre relatif à la population active occupée sous-estimé.

L'estimation de la population active utilisée par la SCAPP se réfère à l'estimation de la population active occupée établie à partir des données brutes du recensement général de la population et de l'habitat de 2013. Un ajustement des observations de 2013 a été effectué pour estimer la taille de la population active occupée de 2015.

L'effectif de la population active occupée retenu par la SCAPP (610 000) est inférieur à l'effectif établi par l'ERE-SI et l'EPVC. EPVC 2014 et ERE-SI 2017 utilisent les mêmes questions pour identifier les actifs occupés. L'ERE-SI de 2013 a utilisé des coefficients d'extrapolations basés sur le RGPH de 2000. L'EPVC 2014 a utilisé des coefficients d'extrapolation basés sur le RGPH 2013. L'effectif de la population active occupée en 2015, basé sur l'observation effectuée par l'EPVC 2014 est 766 000.

Les indicateurs de l'emploi de l'EPVC 2014 (taux d'activité et taux de chômage) utilisés dans le diagnostic de la SCAPP, appliquée à la population de 2014, donnent une population active occupée en 2014 proche de 760000.

La prévision de croissance de la population active est calée sur les projections de croissance du PIB et sur des paramètres ad hoc d'élasticité de l'emploi par rapport au PIB.

Les objectifs de croissance retenus dans le scénario volontariste de la SCAPP sont 5% de croissance du PIB lors du premier quinquennat, puis respectivement 10% et 12% pour les quinquennats suivants. La valeur de l'élasticité emploi de la croissance adoptée pour la période 2016-2020 est en moyenne de 0,84 . Ce paramètre signifie que le taux de croissance de l'emploi sera égal à 84% du taux de croissance du PIB.

Ces paramètres se traduisent dans des emplois induits par la croissance.

Les principes de fixation des objectifs de la SCAPP et de la SNE sont différents. Pour la SCAPP, le volume d'emploi n'est pas un objectif, mais une résultante de la croissance. Pour la SNE, les objectifs sont la croissance de l'emploi et de la productivité. La croissance y est une résultante.

Objectifs de croissance de l'emploi et de la productivité proposés par la SNE

Secteurs	Tendanciel			Rupture		
	Emploi	Productivité	PIB	Emploi	Productivité	PIB
Agriculture, forêts, etc.	3%	1%	4%	-1%	5%	4%
Pêches	5%	2%	8%	1%	3%	4%
Mines	3%	1%	4%	3%	4%	7%
Manufactures, eau et énergie	6%	1%	7%	10%	2%	12%
BTP	2%	2%	4%	11%	3%	14%
Services	3%	4%	7%	6%	4%	10%
Total	3%	**2%**	5%	5%	**4%**	9%

Comparaison des scénarios de croissance de l'emploi selon la SCAPP et la SNE

SCENARIOS	2015	2020	2025	2030
REFERENCE SCAPP				
Stocks des actifs occupés en milliers)	642	724	ND	ND
Hausse annuelle moyenne (actifs occupés en milliers)		16		
VOLONTARISTE SCAPP				
Stocks des actifs occupés en milliers)	642	755	907	1091
Hausse annuelle moyenne (actifs occupés en milliers)		23	30	37
REFERENCE SNE				
Stocks des actifs occupés en milliers)	760	881	1021	1184
Hausse annuelle moyenne (actifs occupés en milliers)		24	28	33
RUPTURE SNE				
Stocks des actifs occupés en milliers)	760	970	1238	1580
Hausse annuelle moyenne (actifs occupés en milliers)		42	54	68
REFERENCE SCAPP (base SNE)				
Cas de base (stocks des actifs occupés)	760	857	ND	ND
Variation annuelle de l'emploi		19		
VOLONTARISTE SCAPP (base SNE)				
Scénario de rupture (stocks des actifs occupés)	760	893	1073	1291
Variation annuelle de l'emploi		27	36	44

La croissance de l'emploi n'a été chiffrée à l'horizon 2030 que pour le scénario volontariste. Le chiffre proposé (1,09 millions) est inférieur mais proche du chiffre du scénario tendanciel de la SNE (1,18 millions d'emploi nouveaux créés de 2015 à 2030). L'objectif de croissance de l'emploi retenu dans le scénario de rupture de façon à ramener le besoin non satisfait d'insertion professionnelle à 10 % en 2030 est nettement supérieur (1,6 millions d'emplois nouveaux créés en 15 ans).

En corrigeant le volume de la population active occupée pour l'année de référence sur la base des données de l'EPVC 2014, on trouve des projections de l'emploi selon la SCAPP dans une position médiane entre le scénario tendanciel et le scénario de rupture de la SNE.

Intensité en emploi de la croissance (emplois créés par année par point de PIB)

Stratégies/scénarios	2020	2025	2030
SCAPP			
- Scénario de référence	3216	ND	ND
- Scénario Volontariste	4414	3039	3073
- Scénario Volontariste ajusté	5226	3598	3638
SNE			
- Scénario tendanciel	4747	2807	2711
- Scénario de rupture	8234	5360	5700

Quand on compare l'intensité de la croissance en emplois, on retrouve cette position médiane du scénario volontariste de la SCAPP entre les scénarii tendanciels et de rupture de la SNE.

En conclusion, il convient de souligner que la différence fondamentale entre les deux projections provient du fait que la SNE pose la croissance de l'emploi dans le scénario de rupture comme un objectif normatif visant à résorber le besoin non satisfait d'insertion professionnelle. Pour la SCAPP, le besoin non satisfait d'insertion professionnelle n'est pas la référence. L'objectif est le taux de croissance et l'emploi n'en est qu'un résultat approximé.

ANNEXE III - OBJECTIFS SECTORIELS RETENUS PAR LA SCAPP

Levier 1- Chantier stratégique de promotion d'une croissance plus diversifiée des secteurs porteurs

I. Objectif du secteur agricole en 2020

Performances productives :

- Surfaces irriguées : 84352 hectares en 2020 (en riz 68.804 hectares, au lieu de 55087 hectares, aujourd'hui

Rendement :

- riz : 5,32 t/ha ; 366.000 tonnes
- blé : 2,64t/ha ; 18975 tonnes
- maraichage : 20 t/ha ; 107581 tonnes
- céréales en pluvial : 147906 tonnes

Taux de couverture des besoins locaux

- Riz : 114% ;export : 27582 tonnes
- Blé : 6 % pour le blé ;
- Maraichage : 42 %

Financement : 192 milliards MRO

- 76 milliards disponibles
- 116 milliards à rechercher

II. Objectifs du secteur de l'élevage pour 2020

Performance de production

- 300 000 tonnes de viande rouge
- 20 000 tonnes de viande blanche
- 586 000 tonnes de lait,
- 6,5 millions de pièces de peau et cuir.

Performances économiques

- Part dans le PIB réel: 20%
- contribution à la création des emplois: 220 000 emplois

Besoin de financement : 122 milliards MRO

- 49 sont disponibles
- 73 sont à rechercher

III. Objectifs du secteur de la pêche

Performance productives en 2020

- Débarquements : 700.000 tonnes (contre 300.000 tonnes en 2015)
- Transformation 500 000 tonnes (contre 250.000 tonnes en 2015)

Performance économique

- Part dans la valeur ajoutée : 10% (au lieu de 5% en 2015)

- Part dans le PIB réel : 4% en 2020 3,1% en 2015)

Financement : 496 milliards MRO

- 30 disponibles ;
- 466 à rechercher

IV. Objectifs du secteur minier en 2025

Performance productive : 40 millions de tonnes
Financement : 2.62 milliards MRO (selon le plan d'action MPEMI 2015-2020)

- 0.97 disponibles
- 1.65 à rechercher.

V. Objectifs du secteur industriel en 2030

Performance productive
- création de 250 PME-PMI
Performances économiques
- part dans le PIB : 10% (6,5% en 2015)

Financement
- 7 milliards MRO, à rechercher.

VI. Objectifs du secteur touristique en 2020

Performance productive
- Le nombre de lits à 10000
Performances économiques :
- Valeur ajoutée réelle : 5% ;
- Nombre d'emplois : 4500.
Financement : 3 milliards MRO à rechercher.

VII. Objectifs du secteur de l'artisanat

Performances économiques et touristiques non spécifiés
Financement : 1,5 milliards MRO à rechercher

VIII. Objectifs du projet d'amélioration du climat des affaires

Performances productives non spécifiées
Financement : 12,772 milliards MRO.

IX. Objectifs du partenariat public-privé

Performance productives non spécifiées
Financement : 231,9 milliards MRO à rechercher

X. Objectifs du secteur financier en 2020

Performance productive :
- Taux d'intermédiation bancaire : 50% (25% en 2015);
- Taux de bancarisation : 40% (10% en 2015)
Financement : 17,43 milliards MRO.

XI. Objectifs de développement de l'investissement privé et des investissements directs étrangers

Performance productive : Augmentation du Volume des IDE d'environ 10 % par an et du nombre des entreprises privées
Emploi ; non spécifié
Financement : 12,772 milliards MRO, à rechercher.

XII. Objectifs de promotion de la création des PME

Performances productives : Mise en œuvre de la Stratégie Nationale de la Micro finance, de la Stratégie nationale d Promotion de la Micro et petites entreprises et du PRCAMFII (PAMPEJ).
Financement : 13 milliards MRO à rechercher.

XIII. Objectifs secteur énergétique

Performance productive en 2020 : part du renouvelable 35% ; Electrification urbaine 2015 : 38,8%; 2030 : 50%; Electrification rural en 2030 : 40%
Financement : 413 milliards MRO, dont 260 sont disponibles et 153 à rechercher.

XIV. Objectifs infrastructures de transports

Performances productives :

- Projets en cours : désenclavement (1200 km) de 2009 à 2019 ; Port de pêche de Tanit livraison 2018 ; Pistes d'atterrissage à Bir Mogrein et à Teyarett El Ouassa ; sécurité des aéroports ;
- Fonds de sécurité et d'entretien routier;huit (8) stations de pesage des véhicules lourds (livraison < 2020); Terminal à Conteneur au PANPA ; Autoroute Nouakchott-Boutilimitt - achèvement 2020;
- port logistique de Ndiago - achèvement 2020 ; Pont de Rosso - achèvement 2019.
- Projets à initier : port en eau profonde à Nouadhibou ; port de Vernana à 28 km au sud de Nouakchott; désenclavement (2000 km) ; Hub aérien à Oum Tounsy ; Modernisation des aéroports.

Financement : 1194 milliards MRO, dont 296 disponibles.

XV. Objectifs secteurs de l'hydraulique

Performances productives :

- Accès à l'eau : Porter à 80% le taux d'accès des populations des localités de plus de 150 habitants, au lieu de 77% ; le taux de desserte à 80%, au lieu de 73% ; le taux de raccordement à 60%, au lieu de 39% ;
- Accès à l'assainissement : en urbain, raccordement au réseau de collecte des eaux usées et des eaux pluviales porté à 50 %; traitement pour la réutilisation de 50% des eaux usées à Nouakchott et Nouadhibou.

Financement : 350 milliards MRO, dont 135 milliards sont disponibles

XVI. Objectifs Promotion de l'innovation et des Tic

Performances productives : généralisation de l'accès au haut débit et de la culture du numérique ; engagement du très haut débit

- Projets en cours : Projet de connectivité national (WARCIP-Mauritanie); réseau national en fibre optique ; cadre organisationnel; l'observatoire des TIC.
- Projets à initier : informatisation des secteurs ; diffusion des innovations

Financement : cinquante six milliards MRO (56) dont dix milliards sont disponibles

Chantiers du levier 2 : Développement du capital humain et accès aux services sociaux de base

I. Objectifs éducation - 2020

Performance productive

- Préscolaire : Porter à 12% le taux d'accès à l'enseignement préscolaire, au lieu de 9% ;
- Fondamental : Porter à 100 % le TBS au fondamental ; taux de transition du fondamental au secondaire : de 55% à 60% ;
- Secondaire : Porter le taux de transition entre le premier et le second cycle de 55% à 49% ; le taux de réussite au BEPC de 29% à 40% ; taux de réussite au BAC : 12% en 2015 ; 18%, en 2020, 30% en 2030 ; filières scientifiques (70% en 2015 ; 75% en 2030)
- Supérieur :
    i. Nombre d'étudiants pour 100.000 habitants : 572 en 2015 ; 700 en 2020 ; 1500 en 2030, dont 80% dans les filières scientifiques, professionnelles et techniques ;
    ii. TBS : 9% en 2015 ; 11% en 2020 ; part du privé : 4% en 2015 ; 17% en 2020 ; étudiants boursiers à l'étranger : 12% en 2015 ; 6% en 2020 ;
    iii. Doublement de la part des filières professionnelles (15% en 2020) ; Master: 10,8% en 2015; 15% en 2030 ;
    iv. Doctorat : 1,87% en 2015 ; 3% en 2030
- technique et professionnelle : formation initiale : 5000 places à 8000 places, de développer une offre de formation qualifiantes qui profitera à 30000 bénéficiaires, d'améliorer la part de technicien supérieurs dans l'offre qui passera à 10% (au lieu de 30%) et le taux d'insertion des sortants est de l'ordre de 60% à 70%.
- lutte contre l'analphabétisme : Réduire le taux d'analphabétisme d'environ 180 600 à la fin de l'année 2021
- enseignement originel : complémentarité avec les autres cycles d'éducation - passerelles

Financement :

- Préscolaire et fondamentale : 22 milliards MRO dont 12 milliards à rechercher.
- Secondaire : 22 milliards MRO, dont 12 milliards à rechercher
- Supérieur : 43 milliards MRO, dont 3 milliards sont disponibles
- technique et professionnelle : 80 milliards MRO, dont 12 sont disponibles
- Lutte contre l'analphabétisme : 3 milliards MRO, dont 68 millions d'ouguiya disponibles par an.
- Enseignement originel / 8 milliards MRO 2017 à 2021, dont 110 millions d'ouguiya disponibles par an

II. Objectifs santé

Performance productive

- améliorer la gouvernance
- prestations de services du secteur de la santé :
    i. santé maternelle et enfance : prévalence de contraception de 17,8% en 2015 ; 50% en 2030 ; consultation prénatale (4 visites) : 60% en 2030 ; Réduire le taux de mortalité maternelle (nombre de décès maternels pour 100.000 naissances vivantes) de 582 à 70, mortalité infanto-juvénile de 115 pour mille à 25 pour mille,

ii. Contrôle des maladies transmissibles et non transmissibles : couverture vaccinale : 100% ; disponibilité des médicaments : 100%; 20 professionnels de santé pour 10.000 habitants.

Financement

- Gouvernance : 22,4 milliards MRO dont 18,3 milliards MRO disponibles
- prestation de santé : 222,6 milliards MRO, dont 68% sont disponibles

III. Objectifs emploi

Performance :

- Réduction du chômage et de la précarité des emplois, notamment chez les femmes, les jeunes et les diplômés ; Diversification des opportunités d'emploi par la création de 8000 MPE et PME ; Renforcement de l'employabilité des demandeurs d'emploi par les stages de préparation à l'emploi, pour plus de 100.000 bénéficiaires.

Financement : 74,78 milliards MRO à rechercher.

IV. Objectifs jeunesse et sports

Performance productive :

- jeunes : centres de métiers porteurs de créneaux d'emplois dans les structures de jeunesse en vue de capter la jeunesse hors système scolaire
- Sports : création d'une salle 3000 places et d'un stade 30000 places

Financement : 43 milliards MRO, dont 3 milliards sont disponibles

V. Objectifs protection sociale et égalité de genre

Performance productives

- Sécurité alimentaire : prévalence de la sous-alimentation chez les enfants de moins de 5 ans : 10,1% en 2015 ; 7% en 2020 ; prévalence de l'insécurité alimentaire : 22,4% en 2015 ; 17% en 2030.
- Protection sociale : prise en charge de tous les malades indigents, des malades chroniques, des personnes âgées, des handicapés ; litiges familiaux

Financement : 17 milliards MRO, dont 6.5 milliards sont disponibles

ANNEXE IV – RECOMMANDATIONS RELATIVES A LA BASE D'INFORMATION STATISTIQUE POUR EVALUER LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Cette annexe concerne le traitement et la mise en forme des données statistiques relative à l'emploien vue de construire une base d'information de nature à améliorer la qualité des projections des objectifs de l'emploi et à sous-tendre efficacement l'exercice de suivi et d'évaluation de la Stratégie Nationale de l'Emploi.

I. Position du problème

Cet objectif nécessite de disposer de données relatives à la production et à la valeur ajoutée et des séries relatives à l'emploi.

Le rapport sur le SIMEF a observé les points faibles suivants affectant les données statistiques: l'irrégularité des séries et leur faible aptitude pour l'élaboration des indicateurs de base du marché du travail (précarité, discontinuité et irrégularité dans la collecte des données). Il a observé également la faiblesse de l'analyse et de la diffusion des données existantes. « *Les données produites sont très peu consensuelles dans la mesure où elles diffèrent souvent d'une source à l'autre, rendant ainsi les comparaisons aléatoires et la prise de décision sur ces bases, fort risquée. Elles sont très peu diffusées et par conséquent utilisées sinon dans le cadre de cercles restreints (administrations spécialisées, PTF) et dans des circonstances particulières (élaboration des documents de planification comme le CSLP ou la SCAPP)* ».

Également a été constatée la nécessité d'élaborer les outils de base nécessaires à l'élaboration des statistiques du marché du travail (concepts, définitions et nomenclatures utilisés, répertoire des métiers, etc.).

Dans cette annexe, il s'agit de recommander des voies de solutions pour surmonter les problèmes rencontrés pour effectuer le diagnostic de la situation de l'emploi, élaborer des projections, fixer des objectifs et proposer des indicateurs qui serviront de référence pour l'évaluation de la politique et des programmes de l'emploi.

II. Situation des données utilisées

Les données relatives à l'emploi ont été collectées dans le cadre des recensements et dans le cadre d'enquêtes ayant objectifs divers (pauvreté et niveau de vie, principalement).

L'enquête de référence sur l'emploi et le secteur informel a permis d'apporter des éléments de connaissance inédits sur les structures de l'emploi. Les indicateurs calculés se sont référés aux concepts d'activité, d'occupation et de chômage admis international. Sa première édition date de 2012 et la seconde édition datant de 2016 n'a pas encore vu le jour.

Cependant, il existe des discontinuités dans les indicateurs dégagés par les différentes enquêtes, que ces indicateurs concernent des concepts de base tel que le taux de chômage, la déclinaison des actifs occupés selon les classifications courantes utilisées pour décrire la réalité de l'emploi telles que la profession ou la branche d'activité.

Par exemple, le taux de chômage dégagé de l'EPVC 2008 était de 31,5%, 23,9% pour les hommes et 44% pour les femmes, les observateurs ont été surpris de constater que le rapport

exploitant l'ERE-SI avait déterminé un taux de chômage de 10,1% pour l'année 2012,. Cet indicateur a été repris par l'annuaire statistique 2015. Le même annuaire donne pour l'année 2014, un taux de chômage de 12,5%, établi à partir de l'EPVC 2014. Ce taux a été estimé à XX %M par le RGPH 2013.

Le rapport d'analyse du RGPH 2013 a renoncé à utiliser l'indicateur taux de chômage et n'a calculé que le taux d'occupation.

Cependant, les analystes du RGPH (Rapport 9 sur l'économie avertissent : « Comme indiqué précédemment, les taux d'activité ou d'occupation qui sont calculés à partir des données du recensement doivent être pris avec beaucoup de prudence car ne respectent pas les définitions du Bureau International de Travail (BIT) ou de la 13ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail. »

Aussi, ce rapport se termine-t-il par la recommandation suivante : « Le recensement, opération d'envergure nationale, devrait servir d'outil de validation des données des enquêtes d'emploi ou de l'EPCV. Il serait donc nécessaire d'harmoniser le mode l'emploi du RGPH à ceux des enquêtes EPCV ou de l'enquête emploi afin de mieux suivre la question de l'emploi en Mauritanie. En effet, le CSLP place l'emploi au cœur des préoccupations des pouvoirs publics en tant que levier pour la lutte contre la pauvreté ».

Concernant les données sur l'emploi sectoriel, le tableau établi à partir des résultats des RGPH 2000 et 2013 exprime le problème de discontinuité lié au problème de codification et de codage.

Effectifs employés par activité principale selon les RGP 2000 et 2013

	Ensemble	
Activité principale	**2000**	**2013**
Agriculture	219017	60322
Elevage	65585	88484
Activités annexes	2397	339
Chasse	12066	39
Sylviculture	5438	1286
Pêche	29523	20166
Industrie extractive	2589	15559
Industrie manufacturière	14935	41394
Eau, gaz et électricité	16771	6014
Construction (BTP)	104430	46524
Commerce	34791	158031
Transport et communication	50668	33168
Banques et assurances	4122	3468
Administration et service sociaux	61121	135556
ND		75
Total	**623454**	**610425**

Le plus interpelant est la baisse de l'effectif des actifs occupés dans l'agriculture et dans l'élevage. Les deux activités sont étroitement liées dans la pratique pour la grande majorité des agriculteurs-éleveurs. Les éleveurs non agriculteurs sont une minorité. Les données de l'ERE-SI permettent de rendre compte de cette réalité.

Toutefois, même l'ERE-SI ne permet pas de résoudre les problèmes de classification.

III. Recommandations

Pour disposer de séries fiables et utiles en fonction du contexte mauritanien, il est nécessaire développer les concepts relatifs à l'activité de la population. Les concepts courant de population inactive, de population active à la recherche d'emploi et de population active occupée sont insuffisants.

La 19e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail qui s'est tenue à Genève du 2 au 11 octobre 2013 a bien insisté sur le fait qu'un seul indicateur ne peut pas appréhender toutes les formes de besoin non satisfait de travail en échange d'une rémunération ou d'un bénéfice ni être utilisé seul en tant qu'indicateur global des performances du marché du travail.
Cette conférence a recommandé de compléter le taux de chômage par des mesures indiquant les situations d'absorption insuffisante de la main-d'œuvre chez les personnes dans l'emploi et celles qui sont hors de la main-d'œuvre.
Les notions de besoin en emploi et d'inactivité forcée devront être introduites de manière officielle pour donner un substrat juridique aux orientations de la SNE, pour fonder les indicateurs de performance de la politique de l'emploi et pour mettre en place un dispositif d'évaluation des programmes de l'emploi et un dispositif de prévision de l'emploi compatibles avec la réalité économique et sociale du pays.

A ce titre, quatre recommandations sont à retenir pour assurer ces objectifs :

- Organiser un séminaire sur la situation des statistiques de l'emploi associant les opérateurs de la politique de l'emploi, l'ANAPEJ, les services concernés de l'ONS et les experts mauritaniens spécialiste de la question. Lors de ce séminaire seraient examinées les données existantes relatives à l'emploi, les divergences observables à partir des différentes sources et identifiées les tâches à réaliser pour permettre aux pays de disposer de séries d'emploi par métiers et branches d'activité nécessaire à l'évaluation de la politique de l'emploi.
- Elaborer un programme pour l'établissement de nomenclature de professions, métiers et de branches d'activité, en collaborant étroitement avec l'ANAPEJ et les organisations professionnelles ;
- Constituer une « task force » pour traiter la base d'informations disponible à l'ONS, notamment la série des EPVC, les RGPH 1988, 2000 et 2013 et les ERE-SI de 2012 et 2017, pour en dégager des séries stables relatives à l'emploi dans les branches. Cette « task force » pourrait travailler sur le recodage des observations prises dans les questionnaires, identifier les sources des erreurs de classements et élaborer des méthodes de redressement des erreurs de classement.
- Elaborer un modèle de prévision de l'emploi basé sur l'utilisation des Tableaux ressources emploi et sur les séries d'emploi par branche d'activité.

Additif - Propositions pour compléter le questionnaire « Individus » de l'enquête deréférence sur l'emploi et le secteur informel de 2016

Les modifications proposées, surtout l'éclatement de la question AP2, l'introduction d'un module agriculture-élevage et l'élargissement du module chômage aux inactifs contraints, permettront de donner une idée plus claire de la situation de l'emploi et du besoin non satisfait en emploi. Il deviendra plus aisé de déterminer la pertinence de certaines politiques d'emploi, notamment en direction des inactifs.

QUESTION M8 - MODULE CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES

Il est suggéré d'introduire une date, évènement marquant connu de tous (élections du président par exemple) pour situer la date de dernière installation en nombre d'années. Le plus important est d'obtenir une information précise sur l'ancienneté de l'installation des migrants.

MODULE H : CARACTERISTIQUES DE L'HABITAT

Il est proposé d'introduire une question sur l'équipement domestique : véhicules, téléphone, frigorifique, télévision, parabole, lave-linge,…

QUESTION AP2- ETABLIR UNE CLASSIFICATION PERTINENTE DE L'ACTIVITE DES ETABLISSEMENTS D'EMPLOI

Les questions AP1 et AP2 ne sont pas suffisantes pour caractériser la nature de l'activité de l'unité d'emploi. La description donnée en réponse à AP1 permet d'identifier le métier sans vraiment le distinguer de l'activité.

Je propose d'éclater la question AP2 de manière à réduire le risque d'erreur dans l'identification de l'activité de l'unité d'emploi.

Ainsi, il y aurait cinq sous-questions, non exclusives :

- AP2-a : Commerce – achat et revente en l'état
- AP2-b : Production agricole ou élevage
- AP2-c : Extraction et mines
- AP2-d : Transformation
- AP2-e : Services (BTP ; transport ; télécommunication ; finances ; éducation ; santé ; administration ; autres).

INTRODUCTION D'UN MODULE COMPLEMENTAIRE RELATIF A L'EMPLOI DANS L'AGRICULTURE ET L'ELEVAGE (COMPLEMENT AGRICULTURE CA)

Pour les résidents en milieu urbain,

CA1- avez-vous eu pendant l'année courante ou l'année passée une activité d'élevage ou d'agriculture ? Oui Non

Si oui, vous êtes-vous déplacé vers la zone d'activité agricole ou d'élevage pour :

CA1-1a - Effectuer des travaux des champs (labour, semences, récolte) ? Oui Non

CA1-1b Si oui comment êtes-vous rémunéré ? (Salaire ; part ; non rémunéré statut aide familial)

CA1-2a- percevoir votre part dans la production et la stocker ? Oui Non

CA1-2b si oui, quelle est la part de la production que vous avez commercialisée ?

Pour les résidents urbains et ruraux, ayant une activité d'agriculture ou d'élevage :

CA2- Quel est le type de propriété de la terre en culture (propriété privée ; propriété collective ; propriété étatique ; waqf ; autre....) ?

Si la terre est une propriété privée ou collective, l'exploitez-vous :

CA2-1a- directement par vous-même ? Oui, Non

CA2 -1b- en la donnant en association à la part ? Oui Non

CA2-1c- en la louant ? Oui Non

Si elle n'est pas votre propriété, l'avez-vous prise

CA2-2a en location ou en association ?

CA2-2b Comment êtes-vous rémunéré (Salaire ; part ; non rémunéré statut aide familial) ?

CA3 - Etes-vous propriétaire de cheptel ? Oui Non

CA3-a - Si oui, le valorisez-vous directement ? Oui Non

CA3-b - en le donnant en association ? Oui Non

Module Chômage - L'élargir pour intégrer les inactifs mobilisables

Il est proposé d'élargir le module aux inactifs disponibles ou potentiellement disponibles (personnes en âge de travail découragées ou désespérées ou contraintes par des raisons familiales).

Concrètement, la question C1 devient : "Depuis combien de temps êtes-vous sans emploi ?". On supprime la référence à la recherche d'emploi.

Toutes les autres questions peuvent subsister et recevoir une réponse le cas échéant.

ANNEXE V - TABLEAU RESUME DES PARAMETRES UTILISES POUR ESTIMER LE BUDGET DES PROGRAMMES DU PAO

\ Programmes \ \ \ \ \ Rubriques \	(I) Programme intermédiation de l'emploi de l'ANAPEJ	(II) Programme appui à la création des MPE et des EEESS		(III) Programme apprentissage et mise à niveau		
		MPE	EESS	Employabilité	Maîtres	Apprentis
Coût unitaire par agent	800000					
Coût unitaire plafonné de l' équipement		600 000	200000			
Subvention du coût de l'équipement par projet		15%	45%			
Heures formation (création)		400	400	160	80	200
Coût unitaire heure de formation		600	400	600	800	400

PROGRAMME I - Estimation du coût de revient de l'emploi d'un agent opérationnel de l'ANAPEJ

1- Estimation du coût de revient des salaires des agents d'une antenne de 7 personnes

LIBELLES	NOMBRE	MONTANT MENSUEL PAR AGENT	MONTANT MENSUEL	MONTANT ANNUEL
AGENT	3,00	12762,53	38287,59	459451,08
CHEF SECTION	3,00	16969,736	50909,208	610910,496
CHEF ANTENNE	1,00	43843,848	43843,848	526126,176
TOTAL 1		**735 761,14**	73576,114	133040,646

2- Estimation du coût de revient des frais généraux de fonctionnement de l'antenne

RUBRIQUES	MENSUELLES	ANNUEL
LOYER	20000	240000
MATERIEL TRANSPORT	0	900000
FOURNITURES	0	800000
ELECTRICITE	0	150000
EAU	0	30000
MATERIEL DE BUREAU ET INFORMATIQUE	0	1700000
TOTAL 2	0	3820000

Prix de revient annuel du fonctionnement d'une antenne ANAPEJ : **5416487,752 MRU**

PRIX UNITAIRE PAR AGENT : 773784,00 MRU

PARAMETRE RETENU POUR LA PROJECTION BUDGETAIRE : 800 000 MRU.

PROGRAMME II – Indications relatives aux coûts moyens d'équipement des MPE et des EESS utilisant des renseignements fournis par Mr Hammadi Bekkaye :

- 600000 MRU pour l'équipement d'une MPE
- 200000 MRUpour l'équipement d'une EESS

La contribution du programme est une proportion du coût moyen de l'équipement du projet d'entreprise :

- 15% pour les projets MPE
- 45 % pour les projets EESS

Le coût unitaire de l'heure de formation et le nombre d'heures moyen par formation pour le programme appui à la création d'entreprise sont dégagés des indications données par l'INAP-FTP.

PROGRAMME III - Indications de référence pour l'élaboration du coût de la formation, fournies par Mohamed Mahmoud/Responsable du FAP-FTP à l'INAP-FTP (Tél : 46 50 56 19)

Les coûts horaires de la formation dépendent de plusieurs facteurs dont, le niveau des formateurs intervenants, la durée de la formation, le nombre de bénéficiaire par action de formation, la nature des supports pédagogiques fournis, les conditions de déroulement de la formation (à l'étranger, à Nouakchott ou à l'intérieur du pays, dans un hôtel, dans un centre de formation) …etc.

- Pour les formations financées par le FAP-FTP qui est un mécanisme de financement abrité par l'INAP-FTP les coûts moyens pour les formations sont :
- Pour les formations qualifiantes qui sont des formations de 400 à 800 heures destinées à former des jeunes sur des métiers le coût moyen par formé est d' environ 200 000 UM (ces formations se déroulent à 50% du temps dans un centre de formation et 50% en entreprises et peuvent être considérées comme des formations par alternance ou par apprentissage)
- Pour les formations continues qui sont des formations destinées au perfectionnement des personnes en activités, la durée moyenne de ces actions est de 80 heures. Le coût moyen d'une action profitant en moyenne à 12 formés est de 1 000 000 UM.

En dehors des formations financées par le FAP-FTP, l'INAP-FTP a aussi participé avec l'ONG Gret à la mise en place d'un dispositif de formation par apprentissage financé par l'UE au niveau de certains établissements de formation dans quelques Wilayas.

ANNEXE VI – OBSERVATIONS SUR LE CADRAGE MACROECONOMIQUE

Les indicateurs disponibles dégagés des données de la Comptabilité Nationale mauritanienne, des enquêtes EPCV, de l'ERE-SI 2017 et des RGPH ne permettent que la construction de séries approximatives. Le tableau ci-dessous propose une série de l'emploi basée sur les années 2000 et 2013, et projetant l'emploi sur la base d'un taux de croissance moyen de 4,7%.

Indicateurs de croissance macroéconomique, d'investissement et d'emploi

Rubriques \ années	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
FBCF prix 2013	488096	410762	526309	569171	802762	932330	749717	745058
PIB aux prix 2013	1388894	1374420	1440033	1507771	1595147	1696294	1770745	1851181
FBCF/PIB	35%	30%	37%	38%	50%	55%	42%	40%
Emploi	582179	609703	638529	668718	700334	733444	768120	804436
Variation de l'emploi	26282	27524	28826	30189	31616	33111	34676	36315
Taux de croissance PIB en %/an	2,28	-1,04	4,77	4,70	5,80	6,34	4,39	4,54
Emploi par point de PIB (effectifs annuels)	11541	-26412	6038	6418	5456	5222	7901	7995
Variation FBCF/emploi additionnel (MRO)	4332440	-2809632	4008471	1419790	7388410	3913206	-5266272	-128277
PIB/emploi (MRO	2385682	2254244	2255235	2254719	2277697	2312779	2305297	2301218

En considérant un taux de croissance moyen du PIB de 2004 à 2013 de 8,2%, on dégage une élasticité de l'emploi par rapport à la croissance de 0,58.

Selon ce comportement, l'économie mauritanienne dégagerait une croissance de 6000 à 8000 emplois par point de PIB, indépendamment de toute considération sur la qualité des emplois.

En moyenne, chaque emploi génère une valeur ajoutée voisine de à 0,23 millions MRU, soit près de 6 fois le salaire minimum légal actuel.

Le taux d'investissement dans l'économie gravite entre 30% et 50%, et tendrait vers une médiane de 40% du PIB. Considérant le maintien d'un seuil soutenable d'investissement par emploi, en fonction de la contrainte externe d'équilibre de la balance des paiements, il est possible d'estimer le potentiel d'emploi à créer. Cependant, il convient au préalable d'analyser la relation FBCF-PIB-Emploi et l'intensité emploi de la croissance du PIB.

Cette analyse peut être effectuée au niveau macroéconomique, puis conduite secteur par secteur et filière par filière.

Il est peu aisé, en dehors d'études sectorielles fines, de dégager des tendances pour fonder des projections les perspectives de croissance et déterminer les besoins d'investissement d'extension et de modernisation des unités de production.

Il serait nécessaire de disposer pour chaque secteur des effectifs employés, par catégorie, et du volume de l'investissement requis pour étendre la base de production et la moderniser. Or, il n'existe pas à l'heure actuelle d'enquêtes recueillant ce type de données auprès des établissements de production de biens et de services.

TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D'UNE EQUIPE DE CONSULTANTS EN VUE DE L'ELABORATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI (PNE) ET SON PLAN D'ACTION OPERATIONNEL (PAO) EN MAURITANIE

I. Contexte

A l'instar des autres pays africains, la structure démographique de la Mauritanie laisse apparaître l'importance des jeunes (62% de la population ont moins de 25 ans). En dépit des performances économiques notées et des efforts fournis dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté (CSLP 2001- 2015) et de la priorité spécifique accordée par le Gouvernement à la question de l'emploi des jeunes, le niveau de chômage, particulièrement celui des jeunes, reste encore élevé en Mauritanie.

En effet, le chômage touche de façon plus prononcée la tranche d'âge 15-24 ans. Dans la population active, le taux de chômage des jeunes dépasse la moyenne nationale. Cela constitue un important facteur de marginalisation pour les jeunes et les femmes, surtout en milieu rural où les indicateurs de pauvreté et de chômage sont plus élevés que la moyenne nationale. De plus, la population en âge de travailler connait un accroissement rapide. Près de 50 000 jeunes sont exclus annuellement du système éducatif et environ 30 000 jeunes demandeurs d'emplois arrivent annuellement sur le marché du travail.

Dans un contexte national marqué par la crise mondiale persistante et par les impacts du changement climatique le niveau de chômage élevé des jeunes demeure un facteur de persistance de la pauvreté et d'insécurité sociale. L'absence d'emplois qui est source de précarisation, de vulnérabilité et d'aventures constitue une menace à la cohésion sociale. C'est pourquoi, les Autorités du pays comptent faire de l'accélération de la création d'emplois, en particulier pour les jeunes et les femmes, un levier essentiel dans la stratégie de réduction de la pauvreté et de la paix sociale. Le pays doit faire face aux effets de la croissance de sa main-d'œuvre et la nécessité de diversifier son économie.

Ces enjeux socio-économiques interpellent de plus en plus les pouvoirs publics mauritaniens à repenser les contours et la substance des politiques et stratégies de l'emploi pour trouver les solutions appropriées et durables à la problématique du chômage et du sous-emploi, traduites en plans opérationnels inscrits dans la durée. Ainsi, la recherche de solutions appropriées cette problématique constitue aujourd'hui l'une des plus actions prioritaires du Gouvernement.

Dans ce contexte, le Gouvernement mauritanien, avec l'appui du Projet PNE-SIMEF du BIT, envisage d'élaborer une Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) afin de mieux répondre aux défis de l'emploi, à travers une stratégie explicite et volontariste qui ambitionne de promouvoir un environnement institutionnel, juridique et économique favorable à la création d'emplois productifs et décents tout en mobilisant l'ensemble des leviers susceptibles de créer des emplois en quantité et qualité suffisantes et en impliquant l'ensemble des acteurs concernés par la question de l'emploi.

Ce faisant, la Stratégie Nationale de l'Emploi traduit l'engagement du gouvernement à aider les jeunes, en particulier ceux qui font face à des obstacles à l'emploi, à obtenir l'information

et à acquérir les compétences, l'expérience de travail et les aptitudes nécessaires pour faire une transition réussie vers le marché du travail.

C'est dans ce cadre que le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'Information et de la Communication en partenariat avec la Banque Africaine de Développement (BAD) et le Bureau International du Travail (BIT), a décidé de procéder à l'élaboration d'une PNE (Politique Nationale de l'Emploi) sous-tendue par un PAO (Plan d'Action Opérationnel).

II. Objectifs et portée de la mission

Cette volonté politique du Gouvernement devra s'appuyer sur une stratégie visant : (i) une plus grande adaptation du système de formation au marché du travail (ii), une valorisation des opportunités de l'économie informelle, et (iii) une exploitation optimale du potentiel de développement des secteurs économiques porteurs de valeur ajoutée dans la sphère de pauvres, notamment les jeunes et les femmes. C'est dans ce cadre que s'inscrit la présente mission d'étude. Elle a pour objet de donner suite aux orientations définies par le CSLP III de la Mauritanie (2011-2015) pour la résorption du chômage. Elle complète également l'appui fourni au gouvernement par le BIT et la BAD.

En effet, il s'agit de prendre en charge, dans toute sa dimension, la problématique de l'emploi à travers une PNE qui permettra de fédérer et de donner un cadre global aux interventions des différents partenaires et acteurs, basée sur une complémentarité des apports, qu'ils soient financiers, techniques ou autres, permettant ainsi une réponse cohérente et pérenne.

L'objectif global est de permettre à la Mauritanie d'adapter sa Stratégie de l'Emploi aux mutations de son marché du travail caractérisé principalement par la jeunesse des demandeurs d'emploi généralement peu qualifiés pour les opportunités d'emploi existantes et l'exploitation des secteurs stratégiques comme les Mines, l'Agriculture, la Pêche et le BTP, qui sont en plein essor et en attente de compétences.

Les **objectifs spécifiques** de la mission consistent, entre autres, à :

- ✓ Actualiser la formulation d'un projet de Politique Nationale de l'Emploi (PNE), avec, notamment, l'intégration des données relatives aux dernières Enquêtes liées à l'Emploi et la prise en compte de la dimension genre;
- ✓ Conduire une analyse des institutions en charge de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'emploi (incluant une cartographie des dispositifs en faveur de l'emploi) et proposer une architecture actualisée au contexte actuel;
- ✓ formuler et conduire une budgétisation du Plan d'Action Opérationnel (PAO) pour la PNE, conformément aux nouvelles orientations stratégiques, en le mettant en adéquation avec la nouvelle dynamique et exigences du marché de l'emploi en Mauritanie, etc.

III. Tâches du consultant international

Sous la supervision technique du BIT, en concertation avec le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'Information et de la Communication en Mauritanie, le Consultant International aura pour mission globale de préparer et de formuler le Document de Politique Nationale de l'Emploi assorti d'un Plan d'Action Opérationnel, en mettant en exergue les défis en matière d'emploi auxquels la Mauritanie doit faire face ainsi que les actions concrètes nécessaires pour le développement de l'emploi et le renforcement de l'employabilité.

L'intervention est prévue pour 40 jours ouvrables répartis comme suit :

(i) 15 jours de travail de revue de la situation économique et sociale, du cadre institutionnel et de la situation du marché du travail en Mauritanie ainsi que des possibilités de projection qu'offrent les enquêtes statistiques disponibles et la Comptabilité Nationale en Mauritanie.

(ii) 25 jours de préparation d'un projet de document de politique nationale de l'emploi et son plan d'action opérationnel avec les tâches spécifiques suivantes :

- faire une analyse de situation incluant une cartographie des principaux défis en matière d'emploi y compris le secteur privé, les micro-déterminants de la croissance pro-pauvres et les données de référence et projections en matière d'emploi dans le cadre du CSLP ;
- articuler une stratégie d'emploi pro-pauvre pour déterminer (a) si la préoccupation devrait être plus de croissance pour plus d'emplois ou plus d'emplois dans les tendances de croissance actuelles; (b) comment les rendements sur le travail pourraient être maximisés ; et (c) comment la création d'emploi pourrait être incorporée dans la stratégie nationale de développement ;
- examiner le rôle des institutions du marché de travail en Mauritanie, y compris le rôle du dialogue social, la régulation du marché du travail ainsi que celui des politiques actives du marché du travail dans la promotion et la création de l'emploi productif en Mauritanie ;
- Assurer l'articulation entre les politiques sectorielles de croissance économique et l'emploi suivant une approche basée sur la formation professionnelle pour l'employabilité, l'analyse des chaines de valeurs et les projections sur les filières et les créneaux porteurs d'emplois. Un axe central de cette articulation sera le développement de l'employabilité et des compétences concourant à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, y inclus en milieu rural, ainsi que des personnes vulnérables.
- Passer en revue et analyser les principales caractéristiques du système d'enseignement et de formation, ainsi que sa pertinence par rapport à la situation du marché du travail

- proposer un arrangement institutionnel pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi ainsi qu'un mécanisme de suivi & évaluation et un possible 'module' d'indicateurs pour le CSLP en matière du suivi de l'emploi ; ● formuler en prenant appui aussi sur les expériences réussies dans d'autres pays, le projet de document de Politique Nationale de

l'Emploi (PNE) sensible au genre avec son Plan d'Action Opérationnel (PAO) définissant les résultats attendus, les acteurs concernés, les indicateurs et calendriers et les dispositifs de mise en œuvre et de suivi évaluation, avec la détermination des besoins et/ ou moyens humains, matériels, logistiques et financiers; sur ces aspects portera le dialogue avec les différents partenaires : Gouvernement, partenaires sociaux, partenaires technique et financier.

● Assister le Gouvernement et le Projet PNE-SIMEF dans l'organisation et la réalisation d'un atelier de validation du document de Politique Nationale de l'Emploi assorti d'un PAO.

A cet effet, il sera assisté par un Consultant national dans l'exécution de l'ensemble des tâches, notamment l'analyse et la synthèse des données secondaires

Les deux Consultants travailleront en étroite collaboration avec l'Expert National chargé du Projet PNE-SIMEF et les Ministères ayant en charge le travail, l'emploi, les Finances et/ou le Plan, les représentants des travailleurs ainsi que les représentants des employeurs

IV. Produits attendus

- Version finale du Document de PNE sensible au genre et son PAO tenant compte des orientations fixées par le Forum national sur l' Emploi et s'appuyant sur le cadre stratégique de croissance et de réduction de la pauvreté, en mettant en exergue la liaison entre la PNE et les politiques macroéconomiques et sectorielles dans la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle et pour l'identification des groupes cibles prioritaires;

- Le cadre institutionnel multisectoriel de coordination (comité de pilotage) de suivi et d'évaluation de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle constitué et opérationnel.
- Une feuille de route incluant un chronogramme et des ressources éventuellement nécessaires pour la finalisation du document du PNE et son adoption est proposée.

V. Profil des consultants

La mission sera assurée par un Consultant International et un consultant national.

Le consultant international sera un expert de très haut niveau ayant des compétences reconnues sur la formulation des politiques et stratégies de promotion de l'emploi. Il devra prouver qu'il a appuyé au moins un pays dans la réalisation d'un travail similaire ;

Il doit être familier avec toutes les problématiques liées au travail décent, aux liens entre l'emploi, le développement de compétences et la croissance économique, à la prise en compte de l'emploi dans un cadre macroéconomique stable, à la multi dimensionnalité de la pauvreté dont le chômage est un aspect et aux questions de genre. Il doit par ailleurs être meneur d'hommes, un animateur capable d'insuffler dynamisme, rigueur et célérité ;

Le consultant national devra avoir une bonne expérience en matière de politiques de l'emploi, notamment en ce qui concerne les volets de promotion de PME, de micro finance et d'insertion. ;

Les qualifications et expérience professionnelle minimum des consultants incluent notamment les suivantes :

- Diplôme de niveau supérieur (au moins BAC+5) en économie, statistiques, finances, ou discipline connexe;
- Au moins 10 ans de spécialisation sur les questions relatives à l'emploi ;
- Bonne connaissance des questions de développement économique, et des stratégies de lutte contre la pauvreté, de l'économie informelle, notamment de promotion technique et financière des MPE ;
- Familier à l'environnement politique et économique de la Mauritanie
- Bonne capacité d'analyse et aptitude à animer une équipe pluridisciplinaire et multiculturelle ;
- Capacité de présentation et de rédaction en français.

TERMES DE REFERENCE POUR LA FINALISATION ET L'AFFINEMENT DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI (PNE) ET SON PLAN D'ACTION OPERATIONNEL (PAO) EN MAURITANIE

I. Contexte

A l'instar des autres pays africains, la structure démographique de la Mauritanie laisse apparaître l'importance des jeunes (62% de la population ont moins de 25 ans). En dépit des performances économiques notées et des efforts fournis dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté (CSLP 2001- 2015) et de la priorité spécifique accordée par le Gouvernement à la question de l'emploi des jeunes, le niveau de chômage, particulièrement celui des jeunes, reste encore élevé en Mauritanie.

En effet, le chômage touche de façon plus prononcée la tranche d'âge 15-24 ans. Dans la population active, le taux de chômage des jeunes dépasse la moyenne nationale. Cela constitue un important facteur de marginalisation pour les jeunes et les femmes, surtout en milieu rural où les indicateurs de pauvreté et de chômage sont plus élevés que la moyenne nationale. De plus, la population en âge de travailler connait un accroissement rapide. Près de 50 000 jeunes sont exclus annuellement du système éducatif et environ 30 000 jeunes demandeurs d'emplois arrivent annuellement sur le marché du travail.

Dans un contexte national marqué par la crise mondiale persistante et par les impacts du changement climatique le niveau de chômage élevé des jeunes demeure un facteur de persistance de la pauvreté et d'insécurité sociale. L'absence d'emplois qui est source de précarisation, de vulnérabilité et d'aventures constitue une menace à la cohésion sociale. C'est pourquoi, les Autorités du pays comptent faire de l'accélération de la création d'emplois, en particulier pour les jeunes et les femmes, un levier essentiel dans la stratégie de réduction de la pauvreté et de la paix sociale. Le pays doit faire face aux effets de la croissance de sa main-d'œuvre et la nécessité de diversifier son économie.

Ces enjeux socio-économiques interpellent de plus en plus les pouvoirs publics mauritaniens à repenser les contours et la substance des politiques et stratégies de l'emploi pour trouver les solutions appropriées et durables à la problématique du chômage et du sous-emploi, traduites en plans opérationnels inscrits dans la durée. Ainsi, la recherche de solutions appropriées cette problématique constitue aujourd'hui l'une des plus actions prioritaires du Gouvernement.

Dans ce contexte, le Gouvernement mauritanien, avec l'appui du Projet PNE-SIMEF du BIT, envisage d'élaborer une Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) afin de mieux répondre aux défis de l'emploi, à travers une stratégie explicite et volontariste qui ambitionne de promouvoir un environnement institutionnel, juridique et économique favorable à la création d'emplois productifs et décents tout en mobilisant l'ensemble des leviers susceptibles de créer des emplois en quantité et qualité suffisantes et en impliquant l'ensemble des acteurs concernés par la question de l'emploi.

Ce faisant, la Stratégie Nationale de l'Emploi traduit l'engagement du gouvernement à aider les jeunes, en particulier ceux qui font face à des obstacles à l'emploi, à obtenir l'information

et à acquérir les compétences, l'expérience de travail et les aptitudes nécessaires pour faire une transition réussie vers le marché du travail.

C'est dans ce cadre que le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'Information et de la Communication (MEFPTIC) en partenariat avec la Banque Africaine de Développement (BAD) et le Bureau International du Travail (BIT), a décidé de procéder à l'élaboration d'une PNE (Politique Nationale de l'Emploi) sous-tendue par un PAO (Plan d'Action Opérationnel), dont les drafts ont fait l'objet d'un atelier de validation en septembre 2016.

Cependant, le MEFPTIC souhaite une finalisation de ces documents, en assurant une meilleure articulation et une plus grande cohérence avec le Rapport récemment validé relatif à la SCAPP (Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée) et en vue de tenir compte de nouvelles préoccupations exprimées par le Ministère, notamment après le recrutement de l'Assistant Technique International du Projet PAFEJ/.

Dans ce cadre, le MEFPTIC a demandé une nouvelle intervention pour accomplir cette mission.

II. Objectifs et portée de la mission

L'objectif global est de finaliser et affiner la PNE et son PAO, en améliorant les rapports revus existant. Les **objectifs spécifiques** de la mission consistent, entre autres, à :

- ✓ Affiner la formulation du projet de Politique Nationale de l'Emploi (PNE), avec, notamment, une meilleure articulation avec la SCAPP et une meilleure prise en compte de la dimension genre;
- ✓ proposer une budgétisation du Plan d'Action Opérationnel (PAO) pour la PNE qui sera affiné ultérieurement lors des ateliers de validation et de partage des rapports,
- ✓ tenir compte des nouvelles observations du PEFPTIC, etc.

.

III. Tâches du consultant :

Sous la supervision et la collaboration technique du BIT, en concertation avec le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'Information et de la Communication en Mauritanie, le Consultant International aura pour tâches essentielles :

(i) préparation de nouveaux drafts de la PNE et son PAO, avec intégration et prise en compte des préoccupations communiquées par le MEFPTIC, notamment de l'approche genre, ainsi qu'en assurant une meilleure articulation et une plus grande cohérence avec la SCAPP, proposition d'une budgétisation (costing) du PAO révisé,

(ii) affinement des documents suite à des échanges avec l'Expert chargé du Projet PNE-SIMEF, la Coordination du PAFEJ, la Direction de l'Emploi, l'ONS et le BIT

(iii) une note méthodologique sur la manière de préparer les prévisions de l'emploi qui figureront dans le draft revisé de la PNE

(iv) examiner les bases d'informations disponibles relatives au marché du travail et proposer des actions pour leur adaptation pour les besoins de l'analyse et des projections de la situation du marché du travail et des besoins en compétences.

Il s'agirait en particulier :

1- d'apprécier la capacité des bases de données existantes issues des enquêtes et des recensements généraux de la population à servir de support à l'analyse des déterminants des principaux indicateurs du marché du travail (taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage et taux de sous-emploi), en particulier en tenant compte des disparités de genre et des disparités territoriales ;

2- de formuler des recommandations concernant leur traitement et leur mise en forme en vue de construire une base d'information de nature à améliorer la qualité des projections des objectifs de l'emploi et à sous-tendre efficacement l'exercice de suivi et d'évaluation de la Stratégie Nationale de l'Emploi.

IV. Produit attendu

Le produits attendus sont les versions finales du Document de PNE sensible au genre et son PAO, suite à l'affinement et aux améliorations apportées par le Consultant, en concertation avec le BIT et le MEFPTIC, la note méthodologique et la base de données sous format Stata respectivement mentionnées aux points (iii) et (iv) des tâches du Consultant.