

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE
Honneur – Fraternité – Justice

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE L'EMPLOI
AGENCE NATIONALE DE PROMOTION
DE L'EMPLOI DES JEUNES

**ETUDE « EVALUATION DES BESOINS DU
MARCHE EN MATIERE D'EMPLOI »**

Bureau d'Etudes et d'Analyses Economiques

Janvier 2007

TABLE DE MATIERE

| | |
|---|----|
| Acronymes | 3 |
| Introduction..... | 5 |
| Chapitre I : Contexte socio-économique | 6 |
| 1-2 Stratégies et actions développées..... | 8 |
| 1-3 Perspectives pour la période 2006-2010..... | 9 |
| 1-4 Limite de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté..... | 10 |
| 1.4.1 Insuffisance des financements | 10 |
| 1.4.2 Les limites du CSLP en matière d'emploi | 10 |
| 1.4.3 Limites liés au déficit d'informations | 11 |
| 1-5 Instruments pour la promotion de l'emploi | 11 |
| Agence Nationale de Promotion De L'emploi Aux Jeunes | 11 |
| 1-6 Présentation de l'ANAPEJ | 11 |
| Chapitre II Marché de l'emploi et les différents paramètres | 13 |
| 2.1 Rappel de quelques concepts | 13 |
| ➤ Chômage : | 13 |
| ➤ L'emploi..... | 14 |
| 2-2 Caractéristiques du Marché..... | 14 |
| 2.3 L'augmentation de l'offre | 15 |
| Chapitre III : Problématique de l'emploi | 34 |
| 3.1 L'économie nationale | 34 |
| 3.2 Mise en oeuvre d'une stratégie intégrée et concertée | 35 |
| 3.3 Niveau de qualification | 35 |
| Chapitre IV : Création d'emploi | 36 |
| 4.1 Les Capacités de création d'emploi du marché public..... | 36 |
| 4.1.1 Le Secteur Rural : | 36 |
| 4.1.1 Le Secteur de la Pêche :..... | 37 |
| 4.1.2 Le Secteur Industriel : | 38 |
| 4.1.3 Le secteur pétrolier..... | 39 |
| 4.1.4 Nouvelles Technologie de Communication | 40 |
| 4.1.5 Le Tourisme..... | 41 |
| 4.2 : Le Marché Informel de l'Emploi :..... | 44 |
| 4.2.1 : Contribution du secteur « informel » dans l'économie nationale..... | 45 |
| 4.2.6 : Passerelles entre l'informel et le formel..... | 49 |
| ➤ Le Cadre réglementaire : un facteur déterminant..... | 49 |
| 4.2.6 : Contraintes du secteur informel en mauritanien | 50 |
| Chapitre V : Dispositif de formation | 51 |
| Formation Professionnelle : Une nouvelle voix à explorer | 51 |
| Orientations de la formation professionnelle | 51 |
| 5.1 : Cadre Institutionnel de coordination et de concertation | 52 |
| 5.2 : Contraintes du secteur de la formation professionnelle | 52 |
| 5.3 Les programmes de formations | 54 |
| Chapitre VI : Besoins de l'économie nationale et profils recherchés | 55 |
| 6.1 Besoins et profils en main d'œuvre selon les secteurs jugés prioritaires..... | 55 |

| | |
|---|----|
| 6.2 : Besoins en formation et dispositif pour la formation..... | 57 |
| 6.3 : Recapitulatif des besoins de formation..... | 58 |
| Recommandations..... | 59 |
| ➤ Genre et emploi..... | 60 |
| VII. Conclusion | 61 |
| VIII. Bibliographie | 62 |
| IX. Annexes | 63 |

Acronymes

| | |
|----------|--|
| MFPE | : Ministère de la fonction publique et de l'emploi |
| MDRE | : Ministère du développement rural et de l'environnement |
| ANAPEJ | : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes |
| TIC | : Technologie de l'Information et de la Communication |
| ROME | : Répertoire Opérationnel de Métiers et Emploi |
| MEMP | : Ministère de l'économie maritime et de la pêche |
| SECF | : Secrétariat d'Etat à la condition féminine |
| GERME | : Gérer Mieux Votre Entreprise |
| CREE | : Créer Votre Entreprise |
| CLE | : Connaître l'Entreprise |
| BTS | : Brevet Technique Supérieur |
| INAP-FTP | : Institut National pour la Formation Technique et Professionnelle |
| CSLCP | : Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté |
| GIEs | : Groupements d'intérêt économique |
| PIB | : Produit intérieur brut |
| NTIC | : Nouvelles technologies de l'Information et de la Communication |
| BTP | : Bâtiments et Travaux Publics |
| PME | : Petites et moyennes entreprises |

TPE : Toutes petites entreprises

BT : Brevet technique

LFTP : Lycée de formation technique et professionnelle

CFPP : Centre de formation et de perfectionnement professionnel

M Juan Somavia Directeur Général du BIT disait « Pour Réaliser les objectifs de développement du Millénaire, il est indispensable d'accroître les possibilités offertes aux jeunes de trouver et de conserver un emploi décent »

Introduction

Les besoins du marché en matière d'emploi ont toujours suscité un intérêt pour les pouvoirs publics étant donné leurs aspects multiformes touchant aux domaines de l'éducation, des marchés du travail et des systèmes de formation. Dans le contexte économique actuel marqué par l'introduction et la généralisation de nouvelles technologies, l'internationalisation des marchés, l'âpreté de la concurrence internationale et l'ajustement structurel, le fait de pouvoir disposer d'une main-d'oeuvre à forte densité de compétences diverses et flexibles constitue un avantage majeur pour le pays comme pour les entreprises nationales. Enseignement technique et formation professionnelle constituent aujourd'hui des instruments essentiels pour améliorer la mobilité et l'adaptabilité des travailleurs.

L'analyse de la problématique de l'emploi en Mauritanie fait intervenir, dans un monde en mutation rapide et profonde, des myriades d'acteurs économiques et sociaux à tous les niveaux de la société dans un jeu complexe de relations interactives entre marchés du travail et systèmes d'éducation/formation.

L'analyse des besoins soulève une série de questions d'actualités.

- l'insuffisance du niveau de formation ou l'inadéquation de cette formation aux caractéristiques des offres d'emploi ou encore à l'impossibilité d'acquérir une gamme large de qualifications utiles sur un marché de l'emploi qui réclame sans cesse plus de faculté d'adaptation;
- Manque d'expérience professionnelle et surtout d'informations sur les perspectives et exigences du marché de l'emploi

En somme, l'emploi peut être considéré comme étant l'une des voies les plus efficaces et pérennes pour réduire la pauvreté. La stratégie de lutte contre la pauvreté sous toutes ses formes se doit par conséquent de donner une place de choix à l'objectif de maximisation des possibilités d'emploi. Celle-ci passe nécessairement par une stratégie novatrice et intégrée, centrée sur : i) l'entrepreneuriat, ii) l'employabilité, iii) l'égalité des chances, et iv) la création d'emplois. Cette approche intégrée souligne à juste titre tant les facteurs de demande que de l'offre, exige une large concertation entre l'ensemble des acteurs intéressés par la question de l'emploi

Chapitre I : **CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE**

La République Islamique de Mauritanie (RIM) compte une population d'environ 2,508,159 d'habitants(1)selon le recensement de 2000) repartis de manière inégale sur un territoire vaste de 1.030.700 km², désertique à près de 2/3. La population du pays se caractérise par un pourcentage élevé de jeunes (les moins de 14 ans représentent 43.5%(²) de la population) et de femmes représentant 51,3%.

La pauvreté affecte toutes les couches de la population et demeure préoccupante. On estime à 46,7%, la part de la population vivant en dessous du seuil de la pauvreté 2004. Ce taux était de 51% en 2000(³)

Elle touche surtout la zone rurale aride qui regroupe plus de 57% des pauvres. Les conditions de dégradation économique et l'urbanisation accélérée sont à l'origine de grands mouvements migratoires caractérisés, au niveau national, par un exode rural massif vers les grandes villes notamment Nouakchott. Les cycles répétitifs de la sécheresse ont provoqué d'importants mouvements de sédentarisation des nomades et l'immigration d'une bonne partie de la population à l'étranger. L'incidence de la pauvreté est plus forte chez les ménages féminins notamment à Nouakchott et dans les villes du centre-nord. En milieu urbain, la pauvreté se caractérise par un taux élevé de chômage et de sous-emploi.

La problématique de l'emploi en Mauritanie se caractérise d'une part, par la crise de l'emploi salarié, et d'autre part, par l'évolution rapide de la population active. Le taux de chômage estimé 28,9% en 2000(⁴) continue de s'accroître ainsi que le nombre de jeunes demandeurs d'emploi (30.000 par an) alors que la capacité d'absorption du secteur moderne est estimée 2000 emplois. Sur ce marché de l'emploi, les femmes souffrent d'une marginalisation par rapport aux hommes. Sur le plan du revenu, il convient de noter que le SMIG est passé de 4.312 21.000 ouguiyas (15 à 75 dollars US) depuis le 17 janvier 2005.

La Mauritanie se situe aujourd'hui au 152ème rang sur les 177 pays classés par le rapport mondial sur le développement humain 2005 avec un Produit National Brut par habitant de l'ordre de 406 USD (2004), un taux de croissance économique de 2,4% (estimations 2004) et un taux d'inflation annuel de 7% (estimations 2003)

Le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP), cadre d'intervention des partenaires de la Mauritanie, dont l'objectif ultime est de ramener la proportion de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté de 46,7% en 2000 17% en 2015, a retenu : (a) le renforcement de la bonne gouvernance et (b) l'ancrage de la croissance économique dans la sphère des pauvres par la valorisation du potentiel de croissance et de productivité des pauvres comme deux des quatre axes fondamentaux de la stratégie nationale de réduction de la pauvreté.

1-1 Démographie :

¹ Recensement général de population et de l'Habitat en 2000

² Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

³ ³ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

⁴ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

Au plan démographique, la population mauritanienne, est estimée sur la base du recensement national de 1988 et des corrections apportées en 1996 par l'ONS (Office National des Statistiques) à 2 715 000 habitants en l'an 2002. Elle serait exactement de 2 508 159 habitants selon les données du recensement national de la population et de l'habitat (RNGPH de 2000).

L'évolution démographique a été marquée et même très largement influencée par une sédentarisation et une urbanisation extrêmement rapides de la population. Ainsi, la population en milieu rural, qui représentait 93,3 % de la population en 1965, est passée en dessous des 45 % en 2002. Le taux d'urbanisation, quant à lui, est passé de 5% en 1960 à 22,7% en 1977 et de 41% en 1988 et plus de 56,8 % en 2002.

D'après les résultats issus de l'enquête démographique de 1965 les nomades représentaient plus de 73 % de la population. Ce pourcentage n'était plus que de 35 % au recensement de 1977. Actuellement moins de 6 % de la population sont des nomades et le monde rural est passé, ainsi, d'une prédominance nomade (90 % en 1961) un mode de vie sédentarisé de fixation des populations beaucoup plus proche de l'urbanisation. Ce qui justifie, en partie seulement, l'important effort consenti pour le développement des infrastructures urbaines locales et pour la restructuration des zones habitat précaire ou évolutif. Le tableau qui suit présente une situation de l'évolution de la population urbaine par rapport la population rurale de 1961 2000 et démontre ainsi l'accroissement démesuré de la population urbaine et des conséquences que cela a pu entraîner au niveau de l'emploi:

EVOLUTION DE LA REPARTITION DE LA POPULATION SELON LE MILIEU

En pourcentage de la population totale de 1961 · 1988, sur la base du résultats du RGP 2000 et projection 2002

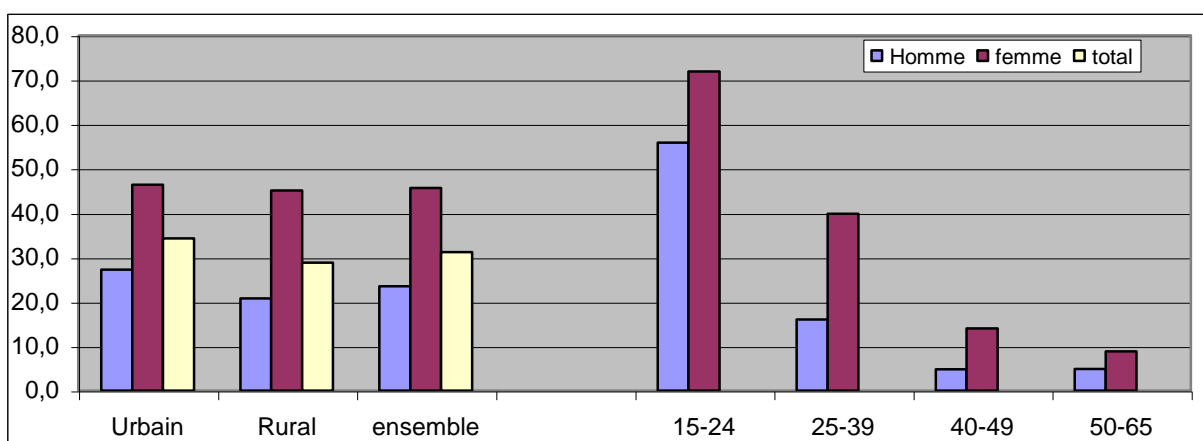
| Milieu /Année | 1961 | 1964 | 1977 | 1988 | 2000 | 2002 |
|-----------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Pop. En milieu urbain | 9,8% | 9,1% | 21,6% | 40,1% | 55,8% | 56,5% |
| Pop. En milieu rural | 90,2% | 90,9% | 78,4% | 59,9% | 44,2% | 43,5% |
| Population totale | 998 500 | 1 305 000 | 1 405 603 | 1 864 236 | 2 550 157 | 2 680 000 |

La population active, estimée à 775.000 personnes est employée pour 60% dans le secteur primaire, 10% dans le secondaire et 23% dans le secteur tertiaire (notamment celui des services). Ces trois secteurs participent respectivement pour 24,8% (primaire), 29,5% (secondaire) et 45,7% (tertiaire) au PIB (chiffres de l'ONS 2001).

1-2 Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et la place de l'emploi

Les données recueillies à partir de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté font état d'un taux d'activité de 54,9%⁽⁵⁾ avec d'importantes disparités entre hommes et femmes (91,9% pour les hommes contre 39,1% pour les femmes). Dans cette disparité, les groupes de femmes dont la tranche d'âge est comprise entre 15-24 ans semblent observer le taux d'activité le plus élevé (43,2%) et chez les hommes pour le groupe d'âge 24-39 ans (95,5%). Selon la même source la situation du chômage s'est aggravée entre 2000 et 2004. Ce taux est passé de 28,9% en 2000 à 33% en 2004⁽⁶⁾. L'analyse par composante indique que celui-ci est plus présent chez les femmes et chez les jeunes. En effet, il y a pratiquement deux femmes au chômage pour un homme et pour les personnes âgées de 15 à 24 ans 7 femmes sur dix sont au chômage et un homme sur deux est dans cette situation.

Taux de chômage selon le milieu de résidence, le sexe et le groupe d'âge



La répartition des emplois suivant les différents secteurs économique montre que le secteur agricole emploie plus 50%⁽⁷⁾ de la main d'œuvre nationale (6,3% en élevage) tandis que le commerce vient en deuxième position avec 24,6%⁽⁸⁾ des employés suivi de l'administration publique avec 14,3% des emplois créés au niveau national et les services qui commencent à émerger avec 8,6% des occupés. Les autres secteurs, comme la pêche, l'industrie et les mines ont une contribution plutôt modeste en matière d'emploi.

1-2 Stratégies et actions développées

Selon la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté la première phase du CLSP se caractérisait par le rôle prépondérant accordé à l'emploi à travers la croissance économique, l'appui à la création de petites entreprises et la promotion de l'insertion.

Dans cette phase quatre axes ont été défini : (i) le développement du travail à haute intensité de main d'œuvre (HIMO), (ii) la révision du dispositif réglementant l'emploi et la formation professionnelle, (iii) la consolidation d'un système de micro et petites entreprises créateur d'emplois et (iv) l'intensification des programmes d'insertion des jeunes et l'appui aux GIEs féminins.

⁵ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

⁶ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

⁷ Audit opérationnel et fonctionnel des structures du MDRE Nov 2002

⁸ Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté Dec 2001

Cette vision de l'emploi occulte son caractère prioritaire et transversal ainsi que son rôle important dans l'amélioration du sort économique des pauvres.

Les questions relatives à la qualité des emplois et leurs implications sur la protection sociale et sur le droit du travail n'ont pas été abordées dans le CSLP.

1-3 Perspectives pour la période 2006-2010

➤ Priorités stratégiques

1. la stratégie en matière d'emploi repose sur trois objectifs : (i) maximiser la création d'emploi, (ii) améliorer la qualification technique et professionnelle de la population et (iii) organiser le marché de l'emploi et améliorer la qualité des emplois.
2. Les efforts qui seront menés au cours de cinq prochaines années (2006-2010), devront être axés sur : (i) le renforcement et la redynamisation du dispositif de gestion, de pilotage et de réglementation de l'emploi, (ii) l'intensification des programmes d'insertion des demandeurs d'emploi, notamment les jeunes chômeurs et les femmes et (iii) la mise en œuvre des stratégies de la MPE et de la micro finance.
3. Le renforcement du dispositif de gestion et de pilotage de l'emploi sera envisagé à travers : (i) la définition et la mise en œuvre d'une stratégie nationale d'emploi, (ii) l'identification des responsabilités et des missions des différents acteurs et la révision de la réglementation du marché de l'emploi, (iii) le renforcement des capacités des structures impliquées dans la mise en œuvre des programmes d'emploi, (iv) la promotion des principes et droits fondamentaux au travail , protection sociale et questions de migration, (v) la mise en place d'un système d'information sur le marché de l'emploi et (vi) la mise en place d'un dispositif de suivi évaluation de l'action pour l'emploi.
4. Les stratégies envisagées pour la mise en place d'un dispositif d'insertion des demandeurs d'emploi sont : (i) la définition d'un cadre d'insertion et de stages professionnels, (ii) l'organisation de formations des demandeurs d'emploi selon les besoins du marché et (iii) le financement et l'appui aux initiatives de création d'entreprises et de GIE.
5. Les mesures qui seront prises pour la mise en œuvre des stratégies de la MPE et de la micro finance sont les suivantes : (i) le recadrage des deux stratégies conformément au nouveau contexte, (ii) la mobilisation des moyens nécessaires pour leur mise en œuvre et (iii) la revalorisation de l'approche HIMO.

1-4 Limite de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté

1.4.1 Insuffisance des financements

La question du financement et de la répartition des rôles entre le secteur public et le secteur privé constitue un enjeu majeur du CSLP. Il serait difficile de lutter efficacement contre le sous-emploi sans un appui financier consistant et adéquat à l'initiative privée. Le secteur privé est un véritable moteur de croissance nécessaire pour réduire la pauvreté. Malheureusement, le secteur de la micro finance n'est pas suffisamment représenté sur le territoire national et n'arrive pas à combler le vide laissé par les structures classiques. Pour être efficace, celui-ci devrait être en zone rurale pour financer les activités agricoles créatrices de nombreux emplois et génératrices d'importants revenus pour les pauvres.

Cependant l'accès au financement reste la préoccupation principale d'un demandeur de micro crédit, la deuxième préoccupation étant son coût. Pour les micro entrepreneurs, le fait d'avoir les moyens de s'acquitter du remboursement hebdomadaire ou mensuel est plus important que le taux d'intérêt facturé, en particulier quand il s'agit de prêt de courte durée. De fait, les anticipations de croissance du marché sont le principal moteur pour faire face à la demande prévue. Ceci vaut particulièrement dans une période de faible inflation. Lorsque l'on demande aux micro entrepreneurs quelle est la principale contrainte économique pour le développement de leur entreprise, l'accès au financement est perçu comme la plus importante.

La perception de la situation par les entreprises de plus grande taille, en particulier de taille moyenne, est tout à fait différente. Néanmoins, le taux d'intérêt devient crucial lorsque, en raison d'une récession économique ou de circonstances imprévues, l'entreprise a besoin d'un fonds de roulement. Dans ce cas, le niveau du taux d'intérêt peut devenir un fardeau parce que l'entreprise affronte une baisse de ses ventes et que le soutien de l'établissement de crédit est sollicité au moment où l'entreprise traverse une crise. Dans de telles circonstances, le taux d'intérêt et l'accès au financement sont les deux faces du même problème. Voilà pourquoi, en plus du crédit, d'autres services sont importants pour anticiper autant que faire se peut des circonstances imprévues, afin d'évaluer au mieux les risques et leur gestion par les prêteurs.

En général, lorsqu'un micro crédit est le seul financement extérieur, il s'agit d'une chance unique et le soutien initial accordé à une petite entreprise est vital. Néanmoins, en démontrant sa capacité à exécuter avec succès le service d'un financement extérieur, le petit entrepreneur commence à se constituer un dossier financier et il devrait ainsi améliorer ses chances de parvenir à obtenir un nouveau financement à l'avenir. S'il ne démontre pas sa capacité à réussir dès le premier financement, une deuxième chance d'obtenir un financement extérieur deviendra très difficile.

1.4.2 Les limites du CSLP en matière d'emploi

La création des emplois reste l'un des moyens efficaces pour lutter contre la pauvreté. La stratégie actuelle énonce une série d'objectifs mais ne définit pas clairement une politique à mesure de créer des emplois durables pour résorber le chômage et réduire ainsi la pauvreté. L'emploi est considéré comme axe transversal, alors qu'il devrait être au cœur de la stratégie de réduction de la pauvreté. Le choix à faire doit être de manière à élargir la structure de l'économie dans le cadre d'un arbitrage entre besoins d'emploi et élargissement de la capacité économique à absorber les besoins internes et externes.

1.4.3 Limites liés au déficit d'informations

Le programme de lutte contre le chômage, pour être efficace, nécessite que soient disponibles les données sur l'emploi. La collecte de même que la diffusion de données, constitue un sérieux handicap à l'efficacité des programmes de formation et d'emploi. Entreprendre les analyses et le suivi du marché du travail, pour mieux appréhender les indices de turbulences du marché du travail permettant ainsi d'évaluer le changement de situation de l'emploi et du sous-emploi pour formuler des politiques bien ciblées et assurer le suivi des résultats des politiques d'emploi, constitue un enjeu majeur. Il y'a lieu de consacrer une plus grande partie des travaux au renforcement du système d'information sur les besoins du marché du travail.

1-5 Instruments pour la promotion de l'emploi

Agence Nationale de Promotion De L'emploi Aux Jeunes

Les efforts de l'Agence pour la promotion de l'emploi reposent sur quatre axes stratégiques :

- L'Observatoire du marché de travail : Ce département est chargé de la réalisation des études spécifiques portant sur des thèmes liés directement à l'emploi tels que les créneaux porteurs l'emploi féminin, le système d'information et l'orientation des candidats à l'emploi.
- La Direction chargé de la formation. Ce département est chargé de formuler et de piloter le programme de formation sur mesure au profit du public cible de l'Agence. Les formations réalisées visent le renforcement de la qualification de candidats à l'emploi et doivent permettre l'accès direct à l'emploi.
- La Direction Chargée de l'auto emploi : Elle est chargé de la gestion des fonds de roulement destiné aux financements de la micro entreprise. Elle appui les promoteurs dans le cadre du renforcement de leur capacités dans la gestion, dans l'identification des créneaux porteurs ainsi que dans le suivi des activités.
- La Direction chargée du placement :Elle est chargée de développer des relations de partenariat avec le secteur public et privé pour identifier les opportunités d'emploi en vue faciliter l'insertion des jeunes chômeurs.

Les objectifs ainsi que la mission assignée à l'agence sont dictés par ces préoccupations. C'est dans cette optique que l'Agence s'efforce à :

- Promouvoir une approche de formation induite par la demande
- Améliorer l'offre de formation
- Renforcer les capacités institutionnelles d'organisation de la formation
- Organiser l'alternance dans la formation
- Renforcer les capacités d'intervention des structures de formation professionnelle continue (9)

1-6 Présentation de l'ANAPEJ

⁹⁹ - Document ANAPEJ Intitulé : « Organigramme ANAPEJ – 2005 »

Créée par décret no 2005-002 du 18 janvier 2005 l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ), est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière et chargée de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'emploi, en vue de favoriser l'épanouissement économique, social et culturel des populations cibles.

Ses objectifs s'inscrivent en droite ligne de sa mission et se pressentent comme suit :

- améliorer les capacités d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.
- faciliter le passage des jeunes, de l'école à la vie professionnelle.
- permettre l'accès des personnes sans qualification au marché du travail.
- financer des projets et faciliter l'accès des jeunes au crédit.
- mettre les outils de production et de commercialisation à la portée du public cible.
- développer l'esprit d'entreprise chez les jeunes et autres catégories du public cible afin de les aider dans l'élaboration, la gestion et le suivi de leurs projets d'entreprises.
- promouvoir l'emploi indépendant.
- promouvoir, en matière d'emploi, la mise en œuvre d'une approche favorisant les investissements à haute intensité de main-d'œuvre.
- Accorder, dans le cadre du choix et de l'exécution des programmes, une importance particulière aux handicapés et au public féminin.

Pour la réalisation de cette mission l'Agence fonctionne sur la base de l'organisation suivante :

- Direction Générale
- Direction financière :
- Département du développement des compétences
- Département du placement
- Département de l'auto-emploi
- Département de l'observatoire de l'emploi
- Antennes Régionales
- Plusieurs services (10)

¹⁰ - Document ANAPEJ Intitulé : « Organigramme ANAPEJ – 2005 »

Chapitre II

LE MARCHE DE L'EMPLOI ET LES DIFFERENTS PARAMETRES

La nécessité de disposer d'un système d'information sur le marché de l'emploi doit être un objectif majeur de la politique nationale de l'emploi et une activité centrale du plan national d'action pour l'emploi.

2.1 Rappel de quelques concepts

➤ **Chômage :**

La définition du chômage retenue dans l'EPCV 2004, reprend la définition conventionnelle du chômage adoptée par le BIT. Est considérée comme chômeur, toute personne : i) qui n'a pas travaillé au cours d'une période de référence précédant l'enquête (4 semaines), ii) qui recherche un emploi, iii) et qui est disponible pour travailler au cours d'une autre période de référence d'une semaine⁽¹¹⁾

➤ **Sous emploi :**

Dans l'EPCV 2004 on définit le sous emploi comme la situation « des personnes ayant travaillé au cours des deux semaines précédents l'enquête et qui déclarent chercher à augmenter leurs revenus ». Sur la base de cette définition, 15,4 % des personnes occupées sont sous employées (2,6% pour l'ensemble de la population). Ce sous emploi est plus important en milieu urbain qu'en milieu rural. Il est aussi plus élevé au sein de la population masculine que de la population féminine.⁽¹²⁾

➤ **Population active :**

En économie, la population active se définit comme étant « l'ensemble des individus exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée » (INSEE). La population active représente alors la quantité de facteur travail disponible dans une économie à un moment donné. Elle regroupe donc les personnes ayant un emploi (population active occupée) et celles n'en ayant pas, mais en cherchant un (les chômeurs

¹¹ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

¹² Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

➤ L'emploi

Les créations d'emploi entre 1988 et 2000 s'élèvent à 196 879 emplois sur la période, soit 16406 emplois supplémentaires par an, principalement dans l'agriculture (39,6% des créations d'emploi), 16,01% dans le commerce, 10,67% dans l'industrie, 5,6% dans l'administration. En terme de catégories socio professionnelles, 57,35% de ces nouveaux emplois sont des emplois comme indépendants, et 19,55% des emplois salariés ⁽¹³⁾

Le concept de l'Emploi renvoie à des réalités différentes selon le statut et les objectifs.

Ainsi l'Etat et certains de ses démembrements ont la préférence de la notion de population active pour parler du niveau de l'Emploi, par opposition à celle de population inactive en vue de pouvoir chiffrer le taux de chômage par rapport la population globale en âge de travailler du pays et conséquemment le niveau de la pauvreté

Les structures parapubliques qui ont des obligations de performance financière privilégient la notion d'agents effectifs pour mieux coller la réalité de la présence physique des agents dans les entreprises, suivi des entreprises assujetties des taxes ou cotisations.

Les ONG et autres agences déléguées par les pouvoirs publics qui ont vocation d'améliorer le bien être des populations par la création d'emplois et la distribution de revenus en milieu urbain et rural parlent de bénéficiaires pour rendre compte des occupations saisonnières et temporaires créées par le financement des projets en faveur de ces populations.

Enfin des structures comme les organisations syndicales et autres associations professionnelles utilisent le concept de travailleurs membres pour parler des personnes en activité qui perçoivent des salaires sur lesquels une contribution à la centrale est souvent opérée, ce qui facilite la tenue des statistiques.

Chacune des sources utilise des concepts, définitions, nomenclatures et méthodes de collecte, de traitement et d'analyse des informations différentes parce que ne prenant en compte que leurs propres objectifs

2-2 Caractéristiques du Marché

En effet le marché national de l'emploi et de la formation est caractérisé par une variété et une complexité de ses composantes :

- un nombre accru et hétérogène d'acteurs ;
- une place centrale de l'entreprise, dans ses différentes formes ;
- des besoins d'information et de formation croissants, diversifiés et pressants ;
- de nouvelles dynamiques d'emploi, de formation et de promotion des activités économiques.

Cette situation actuelle du marché de l'emploi, marquée par une insuffisante coordination des interventions du secteur public et du secteur privé, manque de visibilité. Les instruments, actuellement disponibles, ne permettent pas d'obtenir une bonne lecture des dynamiques réelles du marché et d'apporter des réformes immédiates et des correctifs appropriés.

¹³ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

Tous les acteurs sociaux admettent cette faible visibilité du marché de l'emploi. Les données disponibles ne sont pas suffisamment fiables : elles sont souvent incomplètes et parfois désuètes. Dans ces conditions, les politiques de planification, de suivi et d'évaluation de l'emploi s'avèrent hypothétiques. Il en est de même pour les décisions d'investissement qui manquent réellement d'éclairage et d'appui sur les ressources humaines disponibles et la capacité du système de formation de répondre aux exigences d'adaptation et des qualifications.

La volonté politique de lutter efficacement contre le chômage et le sous-emploi implique une bonne maîtrise des statistiques sur l'emploi comme outil d'aide à la prise de décision dans la formulation et la conduite des politiques d'emploi et de formation. Sur le plan réglementaire des textes prévoient des dispositions tendant à faciliter la collecte et la diffusion de l'information sur le marché de l'emploi (code du travail, etc....)

Cependant, il faut noter que dans un contexte économique ouvert ou les acteurs de l'entreprise jouent un rôle décisif dans la promotion de l'emploi, un tel système devrait non seulement prendre en compte les préoccupations de ce secteur mais considérer les acteurs non publics comme partenaires privilégiés.

Le rôle décisif de l'entreprise et des structures de formation dans l'absorption du chômage et la nécessité pour les sans-emploi d'orienter efficacement leur démarche sur le marché de l'emploi, impose de disposer d'une information de qualité sur le marché, accessible à tous les utilisateurs en fonction de leurs besoins.

La mise en place d'un véritable système d'information sur le marché de l'emploi revêt donc une importance stratégique en ce qu'elle devra permettre de disposer, enfin, d'un outil fondamental d'aide à la prise de décision en matière de promotion de l'emploi et de suivi des qualifications par :

- une meilleure connaissance des tendances du marché de l'emploi,
- la disponibilité de données et de mesures pour mieux intégrer la dimension de l'emploi dans les politiques économiques et sociales,
- une capacité de surveillance, d'évaluation et d'intervention sur le marché,
- une capacité d'intégrer le processus interne de décision des entreprises et autres organisations intervenant sur le marché

2.3 L'augmentation de l'offre

Le taux de chômage se concentre davantage dans les villes. Ainsi, d'après une étude récente, le secteur structuré est loin de pouvoir engendrer le nombre d'emplois nécessaires pour absorber, la fois la demande des promus et celle des décrocheurs de l'enseignement général, professionnel, technique et supérieur, dont le nombre est estimé 30 000 par année, d'où le rôle important que joue le secteur informel qui occupe environ 200 000⁽¹⁴⁾ emplois dont 55 000 dans la capitale, Nouakchott, surtout dans des activités de commerce, d'artisanat et de services.

Quand au monde rural, il continue de générer plus de 50% des emplois, malgré le fait que le pourcentage de cette population soit passé de 59% à 45% de la population totale. Ces emplois sont 95% occupés par des indépendants et des aides familiaux, 4% seulement sont salariés Le taux de chômage a régressé entre 88 et 99, en raison de l'exode rural vers les

¹⁴ INAP-FTP- Etude sur le secteur informel : Août 2006

centres urbains; enfin, la pêche artisanale est en rapide expansion depuis le début des années 1990 et emploie environ 60 000 personnes.⁽¹⁵⁾

Finalement, le secteur structuré occupe environ 60 000⁽¹⁶⁾ personnes dont 35 000 fonctionnaires et affiliés. Il comprend les actifs des mines, de la pêche industrielle, de l'agriculture irriguée et d'une composante manufacturière modeste concentrées autour d'industries légères.

Par contre la durée de chômage est souvent très longue pour les diplômés de l'université. Contrairement à ceux des établissements professionnels et techniques. Une récente étude fait état de plus de 4 à 5⁽¹⁷⁾ ans de chômage en moyenne pour les sortants de l'université et une moyenne de 4 mois ⁽¹⁸⁾ pour les sortants des établissements professionnels.

➤ Différentes formes du chômage :

1. Le chômage naturel : (ou chômage frictionnel)

Chaque jour, des individus démissionnent pour chercher un meilleur emploi, des jeunes arrivent sur le marché du travail à la recherche d'une opportunité. La mobilité du travailleur constitue une donnée fondamentale dans l'évolution du marché de l'emploi.

2. Le chômage conjoncturel

Le ralentissement de l'activité économique se traduit souvent par une compression temporaire de la quantité de main d'œuvre dans une économie, les entreprises licenciant pour ajuster leur capacité de production à la réduction de l'activité économique. Ce type de chômage se résorbera dès le retour de la croissance économique qui entraînera des embauches de la part des entreprises. Ce type de chômage évolue donc en fonction du cycle économique.

3. Le chômage structurel

Le chômage structurel ne dépend du rythme de l'activité économique mais plutôt de l'inadéquation entre d'une part l'offre de travail, et d'autre part la demande de travail. Il résulte pour une partie de l'évolution des qualifications dues aux évolutions techniques qui rend non employable une partie de la population active qui ne trouve pas dans le même temps des emplois correspondant à leurs qualifications. Le risque est que ce type de chômage ne se transforme en un chômage de longue durée qui rendrait inemployable à terme une partie importante de la population active qui n'arriverait pas à se réorienter vers les secteurs susceptibles de leur offrir un autre emploi.

¹⁵ INAP-FTP Etude sur le secteur informel : Août 2006

¹⁶ INAP-FTP Etude sur le secteur informel : Août 2006

¹⁷ Etude sur le chômage des jeunes Caritas en 2005

¹⁸ Étude pour la mise en place d'un système de suivi des formés de la Formation technique et professionnelle et la réalisation d'une enquête de suivi –INAP-FTP

➤ Particularités du chômage

L'étude porte sur six établissements, a pour objectif l'analyse de la situation socioprofessionnelle des sortants de 2001-2002 des centres de formation professionnelle. Cette étude dont nous vous livrons les résultats a été menée par l'INAP-FTP(19).

a- Situation professionnelle des diplômés et taux d'insertion :

Le questionnaire de l'enquête distingue sept situations professionnelles possibles pour le diplômé : être employé, stagiaire rémunéré, stagiaire non rémunéré, chômeur ayant déjà travaillé, demandeur d'un premier emploi (n'a jamais travaillé), être en formation et autre situation (ex. si le diplômé occupe un emploi n'ayant pas un lien particulier avec la formation qu'il a reçue : instituteur, militaire, commerçant...).

L'analyse de la répartition des sortants enquêtés par situation professionnelle montre que :

33,68% sont des employés,

3,16% sont des stagiaires rémunérés,

2,11% sont des stagiaires non rémunérés,

4,21% sont des chômeurs ayant déjà travaillé,

28,42% sont des demandeurs d'un premier emploi (n'a jamais travaillé),

23,16% sont en formation et

5,26% occupent des emplois qui n'ont pas de lien particulier avec la formation qu'ils ont reçue (autre situation).

Tableau 1/ Répartition des diplômés selon la situation professionnelle (Source INAP-FTP)

| Situation professionnelle | % |
|------------------------------------|--------|
| Employé | 33,68% |
| Stagiaire rémunéré | 3,16% |
| Stagiaire non rémunéré | 2,11% |
| Chômeur, mais ayant déjà travaillé | 4,21% |
| Demandeur d'un premier emploi | 28,42% |
| En formation | 23,16% |
| Femme au foyer | 0,00% |
| Autres situations | 5,26% |

Cette répartition des sortants selon la situation professionnelle permet de calculer le taux d'insertion pour cette promotion.

A1- Taux d'insertion par sexe :

Les résultats de l'enquête montrent que le taux d'insertion des garçons est de 50% contre 21,21% pour les filles. Cet écart prouve que le sexe du sortant a un effet direct (en faveur des

19 Étude pour la mise en place d'un système de suivi des formés de la Formation technique et professionnelle et la réalisation d'une enquête de suivi –INAP-FTP

garçons) sur ses chances d'être inséré. En effet, la faiblesse du taux global d'insertion peut être expliquée, même en partie, par l'importance relative de la proportion des filles (34,82%) dans l'échantillon et ainsi de la promotion.

A2- Taux d'insertion selon la langue de formation:

L'analyse du taux d'insertion, selon la langue de formation, montre une divergence importante. Le taux d'insertion des sortants ayant subi leur formation en français est de l'ordre de 51,02%, alors qu'il n'est que de 30,43% pour ceux qui ont subi leur formation en arabe.

L'analyse du taux d'insertion par sexe et par langue de formation montre que "l'effet langue" est moins important chez les garçons que chez les filles. Le taux d'insertion des garçons ayant subi leur formation en français est plus élevé de 6,62 points que celui des ceux ayant subis leur formation en arabe (52,78% contre 46,15%). Pour les filles, cet écart s'élève à 36,15 points, en faveur des filles ayant subie leur formation en français (46,15% contre 10%).

Tableau 2/ Taux d'insertion selon la langue de formation et le sexe du diplômé

| Sexe/Langue de formation | Filles | Garçons | Ensemble |
|---------------------------------|---------------|----------------|-----------------|
| Arabe | 10,00% | 46,15% | 30,43% |
| Français | 46,15% | 52,78% | 51,02% |
| Ensemble | 21,21% | 50,00% | 41,05% |

(Source INAP-FTP)

A3. Taux d'insertion par établissement :

Le taux d'insertion le plus élevé est enregistré pour les diplômés du CSET (66,67%) suivi par le LFTPI de Nouadhibou (58,62%). La troisième place est occupée par le LFTPI de Boghé (50%). Le taux d'insertion des sortants du CFPP de Nouakchott vient en en quatrième position avec 50%, suivi par le LFTPC avec 23,08%. La dernière position est occupée par le taux d'insertion des diplômés de du LFTPI de Nouakchott avec 19,23%.

L'analyse du taux d'insertion par établissement et par sexe montre que, dans l'ensemble, les taux d'insertion les plus bas sont enregistrés dans les établissements où la proportion des filles est élevée et vice-versa. C'est ainsi que le LFTPC et le LFTPI de Nouakchott qui enregistrent les proportions des filles les plus élevées, respectivement, 83,33% et 47,06%, connaissent les taux d'insertion les plus bas, alors que le CSET et le LFTPI de Nouadhibou qui enregistrent les proportions des filles les plus basses (respectivement 11,11% et 9,38%), connaissent les taux d'insertion les plus élevés. Le CFPP de Nouakchott, malgré la faible proportion des filles parmi ses sortants (16,67%), enregistre un taux d'insertion relativement faible.

Tableau 3/ Taux d'insertion, pourcentage des filles et pourcentage des diplômés en formation par établissement

| Etablissements | CFPP- NKC | CSET | LFPTC - NKC | LFTP- Boghé | LFTPI- NDB | LFTPI- NKC | Ensem ble |
|--------------------------------|----------------------|-------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| Taux d'insertion | 41,67 % | 66,67 % | 23,08 % | 50,00 % | 58,62 % | 19,23 % | 41,05 % |
| % des filles | 16,67 % | 11,11 % | 83,33 % | 28,57 % | 09,38 % | 47,06 % | 34,82 % |
| % des diplômés en formation | 16,67 % | 0,00% | 0,00% | 33,33 % | 20,69 % | 46,15 % | 23,16 % |

(Source INAP-FTP)

Le faible taux d'insertion au niveau du LFTPI de Nouakchott peut être expliqué, en partie, par l'importance de la proportion des sortants, toujours, en formation (46,15%).

Notons que les taux d'insertion au niveau du CFPP de Nouakchott, du CSET et du LFTPI de Boghé ne sont pas statistiquement, significatifs, en raison du faible nombre de sortants enquêtés (figurant dans l'échantillon) : 7 pour le LFTPI de Boghé, 9 pour le CSET et 12 pour le CFPP de NKT.

A4. Taux d'insertion par spécialité :

Les sortants constituant l'échantillon se répartissent entre 18 spécialités (appellations) différentes. Pour les besoins d'analyse ces spécialités ont été regroupées dans 7 grandes familles ou filières, constituées comme suit :

Bureautique, secrétariat et comptabilité (Bur/Secr/comp),

Soudure : construction métallique, structure métallique et soudure (CM/S/SM),

Electricité : électricité bâtiment, froid et génie électrique (Elec/Fr/G.Elec),

Génie civil : génie civil et maçonnerie,

Mécanique : mécanique auto, mécanique, Maintenance conducteurs engins, Maintenance machinisme agricole, (Mécanique),

Génie mécanique,

Autres : artisanat rural, couture,...

L'analyse du taux d'insertion par spécialité montre que la mécanique enregistre le taux le plus élevé (70,59%), suivie par le génie civil et la soudure (42,86%), l'électricité (41,18%) et le génie mécanique (31,58%). La dernière position est occupée par la bureautique (23,08%).

L'analyse par sexe permet de constater, dans l'ensemble, que les taux d'insertion les plus élevés sont enregistrés au niveau des spécialités où les proportions des filles sont faibles et vis versa. Le tableau suivant présente les taux d'insertion et les proportions des filles, des arabisants et des sortants en formation par spécialité.

Tableau 4/ Taux d'insertion, pourcentage des filles, pourcentage des diplômés en formation et pourcentage des diplômés ayant subi leur formation en arabe par filière

| Spécialités | Bureautique | Soudure | Electricité | Génie civil | Mécanique | G, Mécanique | Autre | Ensemble |
|-----------------------------|-------------|---------|-------------|-------------|-----------|--------------|--------|----------|
| Taux d'insertion | 23,08% | 42,86% | 41,18% | 42,86% | 70,59% | 31,58% | 25,00% | 41,05% |
| % des filles | 84,21% | 0,00% | 23,53% | 50,00% | 11,76% | 27,27% | 62,50% | 34,82% |
| % des arabisants | 57,89% | 55,56% | 35,29% | 42,86% | 58,82% | 54,55% | 50,00% | 51,79% |
| % des sortants en formation | 0,00% | 28,57% | 17,65% | 21,43% | 23,53% | 36,84% | 37,50% | 23,16% |

(Source INAP-FTP)

A5. Taux d'insertion par diplôme :

L'examen du taux d'insertion par diplôme montre que les taux les plus élevés sont enregistrés au niveau des sortants ayant un BTS (66,67%). Le taux d'insertion des sortants ayant un BEP vient en deuxième position (42,42%), suivi par le taux d'insertion des sortants ayant un CAP (41,67%). La dernière position est occupée par le taux d'insertion des sortants ayant un BT (34,15%).

La faiblesse relative du taux d'insertion des sortants ayant un BT et dans une moindre mesure celui de ceux ayant un BEP peut être due à l'importance, dans ces deux catégories, des proportions :

des filles, respectivement 53,66% et 24,24%,

des arabisants, respectivement 60,97% et 64,70% et

des sortants en formation, respectivement 29,27% et 24,24%

Les proportions des filles dans les sortants ayant un CAP et ceux ayant un BTS sont respectivement 16,67% et 11,11%.

Tableau 5 Taux d'insertion, pourcentage des filles, pourcentage des diplômés en formation et pourcentage des diplômés ayant subi leur formation en arabe par diplôme

| Diplômes | BEP | BT | BTS | CAP |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Taux d'insertion | 42,42% | 34,15% | 66,67% | 41,67% |
| % des filles | 24,24% | 53,66% | 11,11% | 16,67% |
| % des arabisants | 64,70% | 60,97% | 0,00% | 0,00% |
| % des sortants en formation | 24,24% | 29,27% | 0,00% | 16,67% |

(Source INAP-FTP)

Caractéristiques des emplois occupés ⁽²⁰⁾:

L'enquête a montré que 41,05% des diplômés sont occupés ou ayant déjà travaillé. Nous essayerons dans ce qui suit d'analyser les caractéristiques des emplois occupés, actuellement ou le premier emploi occupé dans le passé, par ces diplômés.

B1- Canal utilisé pour l'accès à l'emploi:

23,08% des sortants insérés ont accédé à l'emploi qu'ils occupent à travers un ami ou un parent, alors que pour 10,28% les emplois qu'ils occupent viennent suite au stage effectué pendant la formation. Les 66,67% restants ont été insérés grâce à d'autres canaux (concours, entretiens, annonces dans les journaux...).

B2- Durée de recherche de l'emploi:

37,14% des sortants occupés ou ayant déjà travaillé ont pu décrocher leur emploi après moins de 3 mois de leur sortie de l'établissement. 45,17% ont passé entre 3 à 6 mois avant de trouver un emploi, alors que pour 17,14%, il a fallu plus de 6 mois.

L'analyse de la structure des sortants occupés ou ayant déjà travaillé par diplôme montre que 80% de ceux ayant un CAP, 75% de ceux ayant un BTS, 30,77% de ceux ayant un BEP et 16,38% de ceux ayant un BT ont trouvé un emploi après moins de trois mois de leur sortie de l'établissement. Elle montre aussi que 38,46% des sortants ayant un BT et 7,69% de ceux ayant un BEP ont passé plus de 6 mois avant de trouver un emploi.

Tableau 6/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon la durée de recherche d'emploi et le diplôme :

| Durée de recherche d'emploi/Diplôme | BEP | BT | BTS | CAP | Ensemble |
|--|------------|-----------|------------|------------|-----------------|
| Moins_3_mois | 30,77% | 15,38% | 75,00% | 80,00% | 37,14% |
| Entre_3_6_mois | 61,54% | 46,15% | 25,00% | 20,00% | 45,71% |
| Plus_6_mois | 7,69% | 38,46% | 0,00% | 0,00% | 17,14% |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

(Source INAP-FTP)

L'analyse selon la langue de formation montre que 30,77% des sortants occupés ou chômeurs ayant déjà travaillés, qui ont suivi leur formation en arabe, ont trouvé leur premier emploi après moins de 3 mois, 53,85% entre 3 et 6 mois et 15,38% après plus de 6 mois. Pour les sortants ayant suivi leur formation en français, 40,91% ont trouvé leur emploi après moins de 3 mois, 40,91% entre 3 et 6 mois et 18,18% après plus de 6 mois.

Tableau 7/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon la durée de recherche d'emploi et la langue de formation :

| Durée de recherche d'emploi/Langue | Arabe | Français | Ensemble |
|---|--------------|-----------------|-----------------|
| Moins_3_mois | 30,77% | 40,91% | 37,14% |
| Entre_3_6_mois | 53,85% | 40,91% | 45,71% |
| Plus_6_mois | 15,38% | 18,18% | 17,14% |

(Source INAP-FTP)

L'analyse selon le sexe montre que 71,43% des filles occupées ont trouvé leur emploi après moins de 6 mois, contre 85,71% des garçons

Tableau 8/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon la durée de recherche d'emploi et le sexe :

| Durée de recherche d'emploi/Diplôme | Filles | Garçons | Ensemble |
|--|---------------|----------------|-----------------|
| Moins_3_mois | 42,86% | 35,71% | 37,14% |
| Entre_3_6_mois | 28,57% | 50,00% | 45,71% |
| Plus_6_mois | 28,57% | 14,29% | 17,14% |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

(Source INAP-FTP)

B3- Statut et situation dans l'emploi :

Les résultats de l'enquête prouvent que 76,47% des diplômés insérés occupent des emplois permanents, contre 23,53% occupant des emplois temporaires. L'analyse du statut de l'emploi selon le sexe montre que la proportion des emplois permanents est plus élevée chez les garçons (82,14%) que chez les filles (50%).

Tableau 9/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon le statut de l'emploi et le sexe :

| Statut/Sexe | Filles | Garçons | Ensemble |
|-------------|--------|---------|----------|
| Permanent | 50,00% | 82,14% | 76,47% |
| Temporaire | 50,00% | 17,86% | 23,53% |

(Source INAP-FTP)

En terme de situation dans l'emploi, 89,74% des sortants insérés sont des salariés, alors que 10,26% travaillent pour leur propre compte (auto emploi). L'analyse par diplôme montre que :

- tous les sortants ayant un BTS ou un BT sont des salariés,
- 7,14% et 60% des sortants ayant, respectivement, le BEP et le CAP travaillent pour leur propre compte.

Tableau 10/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon la situation dans l'emploi et le diplôme :

| Situation dans l'emploi/Diplôme | CAP | BEP | BT | BTS | Ensemble |
|---------------------------------|--------|--------|---------|---------|----------|
| Salarié | 40,00% | 92,86% | 100,00% | 100,00% | 89,74% |
| Auto emploi | 60,00% | 7,14% | 0,00% | 0,00% | 10,26% |

(Source INAP-FTP)

B4- Adéquation de l'emploi occupé avec la formation reçue :

41,03% des diplômés insérés estiment que leurs emplois actuels ou passés sont adéquats avec la formation qu'ils ont reçue au niveau de l'établissement. Pour 46,15% cette adéquation est partielle, alors que pour 12,82% ces emplois ne sont pas du tout adéquats avec la formation reçue.

Tableau 11/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon le degré d'adéquation de leur emploi avec la formation et selon le diplôme

| Adéquation de l'emploi avec la formation | BEP | BT | BTS | CAP | Ensemble |
|--|--------|--------|--------|--------|----------|
| Oui | 35,71% | 35,71% | 50,00% | 60,00% | 41,03% |
| En partie | 42,86% | 57,14% | 50,00% | 20,00% | 46,15% |
| Non | 21,43% | 7,14% | 0,00% | 20,00% | 12,82% |

(Source INAP-FTP)

B6- Caractéristiques des employeurs :le secteur d'activité de l'employeur :

L'examen de la répartition des employeurs par secteur d'activité montre que le secteur de l'industrie constitue le principal employeur des diplômés du système de la FTP. C'est ainsi que, 53,85% des diplômés insérés travaillent dans ce secteur. La deuxième place est occupée par le secteur des services avec 15,38%, suivi par le secteur du BTP avec 12,82%. Les secteurs de la pêche, de la télécommunication et de l'administration viennent en quatrième position avec 5,13% pour chacun. Le tableau suivant présente la répartition des sortants insérés selon le diplôme et le secteur d'activité.

Tableau 12/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon le secteur d'activité de l'employeur et le diplôme :

| Secteur d'activité | CAP | BEP | BT | BTS | Ensemble |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| ADMINISTRATION | 0,00% | 0,00% | 14,29% | 0,00% | 5,13% |
| BTP | 20,00% | 0,00% | 14,29% | 33,33% | 12,82% |
| INDUSTRIE | 0,00% | 71,43% | 50,00% | 66,67% | 53,85% |
| PECHE | 0,00% | 7,14% | 7,14% | 0,00% | 5,13% |
| SERVICES | 60,00% | 14,29% | 7,14% | 0,00% | 15,38% |
| TELECOMMUNICATION | 0,00% | 7,14% | 7,14% | 0,00% | 5,13% |
| COUTURE | 20,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 2,56% |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

(Source INAP-FTP)

L'analyse par sexe montre que les filles ne travaillent pas au niveau du secteur de l'industrie, considéré comme le premier employeur des sortants de la FTP.

Le statut de l'employeur :

La répartition des sortants occupés ou chômeurs ayant déjà travaillé selon le statut de l'employeur montre que la majorité (76,92%) travaille dans des entreprises privées. 5,13% des ces sortants sont employés par le secteur public (administrations et entreprises publiques). Les sortants travaillant pour leur propre compte "indépendants" représentent 7,69%. Pour les 10,26% restants le statut de l'employeur n'est pas connu.

Tableau 13/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon le statut de l'employeur et le diplôme :

| Statut de l'employeur | BEP | BT | BTS | CAP | Ensemble |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Administration publique | 0,00% | 7,14% | 0,00% | 0,00% | 2,56% |
| Entreprise publique | 0,00% | 7,14% | 0,00% | 0,00% | 2,56% |
| Entreprise privée | 92,86% | 78,57% | 66,67% | 40,00% | 76,92% |
| Indépendant | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 60,00% | 7,69% |
| Non déterminé | 7,14% | 7,14% | 33,33% | 0,00% | 10,26% |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

(Source INAP-FTP)

La majorité des sortants insérés (71,80%) travaillent dans des grandes entreprises (plus de 10 employés), dont 48,72% dans des entreprises de plus de 100 employés, 10,26% dans des entreprises employant entre 50 et 100 et 12,82% dans des entreprises employant entre 10 et 50 personnes. Les petites entreprises, souvent informelles, emploient 28,20% des sortants, dont 15,38% travaillent dans des entreprises de moins de 5 employés et 12,82% dans des entreprises employant entre 5 et 10 personnes.

L'analyse par diplôme montre que 60% des sortants ayant un CAP travaillent dans des entreprises de moins de 5 employés. Ce pourcentage est de 21,43% pour les sortants ayant un BEP. Les sortants ayant un BT ou BTS travaillent tous dans des entreprises de plus de 5 employés. Les diplômés d'un BEP, d'un BT ou d'un BTS travaillent, essentiellement, avec des entreprises de plus de 100 employés (une bonne partie de ces sortants est recrutée par la SNIM).

Tableau 14/ Répartition des diplômés occupés ou ayant déjà travaillé selon la taille de l'employeur et le diplôme :

| Taille de l'entreprise | BEP | BT | BTS | CAP | Ensemble |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Moins de 5 employés | 21,43% | 0,00% | 0,00% | 60,00% | 15,38% |
| Entre 5 et 10 employés | 0,00% | 14,29% | 33,33% | 20,00% | 12,82% |
| Entre 10 et 50 employés | 7,14% | 14,29% | 16,67% | 20,00% | 12,82% |
| Entre 50 et 100 employés | 7,14% | 21,43% | 0,00% | 0,00% | 10,26% |
| Plus 100 employés | 64,29% | 50,00% | 50,00% | 0,00% | 48,72% |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

(Source INAP-FTP)

Les sortants en chômage : profil et raisons du chômage :

L'enquête a révélé que 57,89% des sortants sont en chômage, au moment de la réalisation de l'enquête. 47,27% des sortants "chômeurs" cherchent encore leur premier emploi, 40% sont en formation, 7,27% sont des chômeurs ayant déjà travaillé et 5,45% sont en stage (non rémunéré).

C1- Profil des sortants en chômage :

Répartition par sexe :

En terme de sexe, les filles représentent 45,45% des sortants en chômage, alors qu'elles ne représentent que 34,82% de l'ensemble des sortants. Elles sont plus présentes dans la catégorie des demandeurs d'un premier emploi (76%). Elles représentent 16% des sortants en formation et 4% des stagiaires rémunérés et des chômeurs ayant déjà travaillé. 60% des sortants "chômeurs" du sexe masculin sont en formation.

Tableau 15/ Répartition des diplômés en chômage par catégorie et sexe:

| Catégorie des chômeurs /Sexe | Filles | Garçons | Ensemble |
|--|---------------|----------------|-----------------|
| Stagiaire non rémunéré | 4,00% | 6,67% | 5,45% |
| Chômeur, mais ayant déjà travaillé | 4,00% | 10,00% | 7,27% |
| Demandeur d'un premier emploi (n'a jamais travaillé) | 76,00% | 23,33% | 47,27% |
| En formation | 16,00% | 60,00% | 40,00% |

(Source INAP-FTP)

Répartition par langue de formation :

L'analyse de la répartition des chômeurs par catégorie et par langue de formation montre que les sortants ayant suivi leur formation en arabe représentent 56,36%, alors qu'ils ne représentent que 51,78% de l'ensemble des sortants. Ils sont plus présents dans la catégorie des demandeurs d'un premier emploi et celle des sortants en formation, respectivement 61,29% et 32,26%. 50% des sortant en chômage ayant suivi leur formation en français sont en formation.

Tableau 16/ Répartition des diplômés en chômage par catégorie et langue de formation:

| Catégories des chômeurs /langue de formation | Arabe | Français | Ensemble |
|--|--------------|-----------------|-----------------|
| Stagiaire non rémunéré | 3,23% | 8,33% | 5,45% |
| Chômeur, mais ayant déjà travaillé | 3,23% | 12,50% | 7,27% |
| Demandeur d'un premier emploi (n'a jamais travaillé) | 61,29% | 29,17% | 47,27% |
| En formation | 32,26% | 50,00% | 40,00% |

(Source INAP-FTP)

Répartition par diplôme :

85,19% des sortants en chômage sont des diplômés d'un BT ou d'un BEP (50% pour les BT et 35,19% pour les BEP). Les sortants ayant un CAP représentent 9,26% des sortants chômeurs, alors que ceux ayant un BTS représentent 5,56%.

60% des chômeurs ayant un CAP, 52,63% de ceux ayant un BEP et 48,15% de ceux ayant un BT cherchent leur premier emploi.

Tableau 17/ Répartition des diplômés en chômage par catégorie et diplôme:

| Catégories des chômeurs /langue de formation | CAP | BEP | BT | BTS | Ensemble |
|--|------------|------------|-----------|------------|-----------------|
| Stagiaire non rémunéré | 0,00% | 0,00% | 3,70% | 33,33% | 3,70% |
| Chômeur, mais ayant déjà travaillé | 0,00% | 5,26% | 3,70% | 33,33% | 5,56% |
| Demandeur d'un premier emploi (n'a jamais travaillé) | 60,00% | 52,63% | 48,15% | 33,33% | 50,00% |
| En formation | 40,00% | 42,11% | 44,44% | 0,00% | 40,74% |
| Ensemble | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00% |
| % | 9,26% | 35,19% | 50,00% | 5,56% | 100,00% |

(Source INAP-FTP)

L'analyse de la répartition des chômeurs en formation par diplôme et par établissement montre que en terme de diplôme, 54,55% sont diplômés d'un BT, 36,55% d'un BEP et 9,09% d'un CAP, en terme d'établissement, 54,55% sont des sortants du LFTPI de Nouakchott, 27,27% du LFTPI de Nouadhibou, 9,09% du LFTP de Boghé et 9,09% du CFPP de Nouakchott. 83,33% des sortants du LFTPI de Nouakchott sont des diplômés d'un BT, contre 33,33% pour les du LFTPI de Nouadhibou.

Tableau 18/ Répartition des diplômés en chômage en formation par établissement et par diplôme:

| Diplôme/Etablissement | CFPP NKC | LFTP Boghé | LFTP NDB | LFTPI NKC | Ensemble |
|-----------------------|----------|------------|----------|-----------|----------|
| BEP | 0,00% | 100,00% | 66,67% | 16,67% | 36,36% |
| BT | 0,00% | 0,00% | 33,33% | 83,33% | 54,55% |
| CAP | 100,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 9,09% |
| | 9,09% | 9,09% | 27,27% | 54,55% | 100,00% |

(Source INAP-FTP)

L'examen de la répartition des sortants en formation par spécialité montre la dominance des spécialités "mécaniques" avec 50% (Génie mécanique 18,18%, Mécanique 13,64%, Mécanique auto et Maintenance conduite engins 9,09% pour chacune). La deuxième place est occupée par les spécialités de l'électricité avec 13,64% (génie électrique 9,09%, électricité bâtiments 4,55%) et le génie civil avec 13,64%.

C2- Raisons du chômage :

Les diplômés en chômage peuvent être classés en trois catégories principales, selon la raison du chômage évoquée :

- Les diplômés qui n'ont pas trouvé un emploi (chômage involontaire). Cette catégorie représente 47,28%. Elle regroupe les sortants qui estiment qu'il n'y a pas de postes vacants (32,73), ceux ayant déclaré ne pas avoir d'expérience leur permettant de trouver un emploi (12,73%) et les sortants qui jugent que leur formation est inadéquate avec les besoins du marché (1,82%). Cette catégorie représente 68% chez les filles contre 30% chez les garçons,
- Les diplômés qui n'ont pas cherché un emploi. Cette frange représente 47,27% et elle renferme les sortants en formation (40%) et ceux ne connaissant pas comment chercher un emploi (7,27%). 28% des filles et 63,33% des garçons faisant partie de cette catégorie.
- Les diplômés en chômage à cause des conditions d'emploi disponibles (chômage volontaire). Cette catégorie représente 7,28% et comprend les sortants en chômage parce que le salaire proposé est jugé faible ou parce que les conditions de travail ne les plaisent pas. Cette catégorie concerne, spécifiquement, les garçons (13,34%).

Tableau 19/ Répartition des diplômés en chômage selon la raison du chômage et le sexe:

| Raisons de chômage/sexe | Filles | Garçons | Ensemble |
|---|--------|---------|----------|
| Pas de poste vacant | 48,00% | 20,00% | 32,73% |
| Formation inadéquate | 4,00% | 0,00% | 1,82% |
| Manque d'expérience | 16,00% | 10,00% | 12,73% |
| Ne connaît pas comment chercher un emploi | 12,00% | 3,33% | 7,27% |
| Faiblesse de salaire | 0,00% | 6,67% | 3,64% |
| Conditions de travail | 0,00% | 6,67% | 3,64% |
| En formation | 16,00% | 60,00% | 40,00% |
| Autres | 8,00% | 6,67% | 7,27% |

(Source INAP-FTP)

L'analyse par diplôme montre que :

50% des chômeurs ayant un BTS estiment qu'il n'y a pas des postes d'emploi vacants. Pour les 50% restants les emplois disponibles ne sont pas satisfaisants (salaire faible ou conditions de travail difficiles).

Pour 48,27% des chômeurs ayant un BT, le chômage est involontaire (pas de poste vacant 31,03%, formation inadéquate 3,45% ou manque d'expérience 13,79%). 41,38% des chômeurs ayant un BT sont en formation.

42,11% des chômeurs ayant un BEP estiment qu'il n'y a pas des postes d'emploi vacants et pour 15,79% le problème est au niveau du manque d'expérience. 42,11% des chômeurs ayant un BEP sont en formation et 5,26% jugent que conditions des emplois disponibles ne sont pas satisfaisantes.

Pour 60% des chômeurs ayant un CAP, il n'y a pas des postes d'emploi vacants. Les 40% restants sont en formation.

Tableau 20/ Répartition des diplômés en chômage la raison du chômage et le diplôme:

| Raisons de chômage/diplôme | CAP | BEP | BT | BTS | Ensemble |
|---|------------|------------|------------|------------|----------|
| Pas de poste vacant | 60,00 % | 26,32 % | 31,03 % | 50,00 % | 32,73% |
| Formation inadéquate | 0,00% | 0,00% | 3,45% | 0,00% | 1,82% |
| Manque d'expérience | 0,00% | 15,79 % | 13,79 % | 0,00% | 12,73% |
| Ne connaît pas comment chercher un emploi | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Faiblesse de salaire | 0,00% | 5,26% | 0,00% | 25,00 % | 3,64% |
| Conditions de travail | 0,00% | 5,26% | 0,00% | 25,00 % | 3,64% |
| En formation | 40,00 % | 42,11 % | 41,38 % | 0,00% | 40,00% |
| Autres | 0,00% | 5,26% | 10,34 % | 0,00% | 7,27% |

(Source INAP-FTP)

Intention de création des MPE :

24,21% des diplômés (occupés et en chômage) ont l'intention de créer des micro et petites entreprises. Ce pourcentage varie selon la situation professionnelle des diplômés. Les pourcentages les plus élevés sont enregistrés au niveau des diplômés en chômage. C'est ainsi que 62,96% des diplômés cherchant un premier emploi songent à créer leur propre entreprise (peut être ils ne pensent plus à trouver des emplois salariaux). Ce pourcentage est de 50% des chômeurs ayant déjà travaillé et des stagiaires non rémunérés. Seulement, 6,25% des diplômés salariés envisagent de créer leur propre entreprise

Intention de création de PME

| Catégorie | Non | Oui |
|--|---------|--------|
| Employé | 93,75% | 6,25% |
| Stagiaire rémunéré | 100,00% | 0,00% |
| Stagiaire non rémunéré | 50,00% | 50,00% |
| Chômeur, mais ayant déjà travaillé | 50,00% | 50,00% |
| Demandeur d'un premier emploi (n'a jamais travaillé) | 37,04% | 62,96% |
| En formation | 100,00% | 0,00% |
| Autre situation | 100,00% | 0,00% |
| Ensemble | 75,79% | 24,21% |

(Source INAP-FTP)

En terme de contraintes, 56,52% des diplômés qui ont l'intention de créer leur propre entreprise estiment que le manque de moyens nécessaires constitue la principale contrainte. Pour toute analyse ou interprétation des résultats de cette enquête, il faut garder à l'esprit les remarques suivantes (1) cette enquête est représentative, seulement, au niveau des six établissements qu'elle a couverts, (ii) ses résultats ne sont pas, statistiquement significatifs au niveau de certains établissements, certains niveaux (diplômes) et certaines spécialités, (iii) les enquêtes de suivi de l'insertion des diplômés, bien qu'elles soient nécessaires, ne sont pas suffisantes pour apprécier l'adéquation de la formation avec les besoins du marché de l'emploi (un taux d'insertion élevé ne signifie pas forcément que la formation est adéquate, de même un faible taux n'est pas un résultat direct d'une inadéquation de la formation). Pour avoir une image plus complète, il est nécessaire d'intégrer dans le point de vue de l'employeur dans l'analyse.

L'enquête a montré des divergences considérables, d'une part, entre le taux d'insertion des diplômés de sexe masculin (50%) et celui des diplômés de sexe féminin (21,21%) et d'autre part entre celui des diplômés ayant suivi leur formation en français (51,02%) et ceux ayant suivi leur formation en arabe (30,43%). Ce constat est valable, avec des degrés différents, au niveau de tous les établissements, toutes les spécialités et tous les niveaux. La faiblesse relative du taux d'insertion au niveau de certains établissements peut être expliquée, en grande partie, par l'importance de la proportion des filles et des diplômés formés en arabe parmi ses sortants en 2001/2002 (LFTPI et LFTPC de Nouakchott

Chapitre III : **PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI**

La problématique de l'emploi repose essentiellement sur les capacités de création d'emploi de l'économie nationale, sur des approches et choix concertés, sur la qualification des demandeurs d'emploi et sur l'application de la législation du travail

3.1 L'économie nationale

Une économie tributaire des aléas climatiques, des fluctuations des marchés internationaux et des politiques de libre échange.

En effet les cycles de sécheresse intervenus à partir des années 1970, vont entraîner un exode sans précédent des populations rurales qui sont venues gonfler les grands centres urbains. En 2000, 56%⁽²¹⁾ de la population vivent en milieu urbain alors que les nomades ne représentent plus que moins de 5% de la population totale. Le secteur agricole connaîtra un véritable recul non seulement à cause de l'exode rural mais aussi à cause des aléas climatiques.(moyenne annuelle de pluviométrie estimée 300mm) L'agriculture va perdre son rôle prépondérant dans la création des richesses au profit du secteur secondaire. Bien qu'occupant toujours 60% de la population active, le secteur rural ne fournit plus que moins du quart du PIB ce qui traduit la faible productivité du secteur, qui demeure néanmoins vital pour l'économie.

Cependant, on assiste depuis une dizaine d'années à l'évolution de l'économie, sous l'effet du développement du commerce, des administrations et d'autres services à caractère urbain comme le transport et les télécommunications.

En effet, en 1999, le PIB aux prix constants du marché était généré pour environ 44% par les services soit presque autant que les deux autres secteurs réunis: primaire (22,6%) et secondaire (24,5%). Le recule des activités agricole, le manque de performance du secteur secondaire et l'hypertrophie du secteur tertiaire ont fortement réduit les capacités d'absorption du marché de travail. L'économie Mauritanienne s'est toujours caractérisée par un haut degré d'ouverture, cependant, les exportations sont concentrées sur deux produits seulement : le fer et le poisson. Ce qui renforce la vulnérabilité de l'économie en l'exposant aux effets des fluctuations observées sur ces deux marchés.

En effet, la conjoncture qui prévaut sur ces deux marchés, ainsi que les variations pluviométriques qui peuvent affecter l'agriculture, soumettent souvent l'économie à des chocs exogènes déstabilisateurs et empêchent les différents secteurs de jouer un rôle moteur et pourvoyeur d'emploi.

²¹ Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone: vers la promotion d'un travail décent : Soulye Kanté

3.2 Mise en oeuvre d'une stratégie intégrée et concertée

L'absence d'une stratégie concertée sur la question de l'emploi entraîne un manque de visibilité du potentiel d'emploi existant et une dispersion des efforts de même la non implication des partenaires économiques et sociaux au pilotage des dispositifs de formation professionnelle et technique crée une distorsion entre les besoins du marché et les programmes dispensés. La prise en compte des relations entre les Organismes de formation et les entreprises dans la formulation des programme de formation/ emploi sont très insuffisantes voire même inexistantes.

3.3 Niveau de qualification

Le niveau de qualification des sortants des dispositifs de formation est souvent un véritable « casse tête » si bien que les entreprises ne parviennent pas à trouver, les profils et compétences nécessaires à leurs entreprises. IL faut signaler aussi que les organismes de formation ne possèdent ni la flexibilité, ni la réactivité, nécessaires pour accompagner les entreprises et artisans dans leur développement Conséquence d'un Enseignement Technique et d'une Formation Professionnelle trop théoriques. Le taux de chômage restera toujours élevé (face à un déficit de main d'oeuvre qualifiée) tant qu'une méthodologie en matière d'ingénierie de formation au sein des dispositifs de formation ne sera pas élaborée. Cette méthodologie portera sur l'environnement économique et sur les évolutions technologiques.

3.4 Application de la législation du travail : Promouvoir le travail décent

Au lieu de considérer l'emploi simplement comme l'une des retombées de la croissance et des réformes macroéconomiques, cette conception nouvelle est de reconnaître le travail décent comme un facteur productif. Cela conduit à percevoir les travailleurs en tant qu'individus responsables créant de la richesse et contribuant ainsi à la croissance. Ils sont considérés comme des acteurs capables d'améliorer leur condition de vie et par conséquent, à aspirer à plus de bien être et jouir de potentiel réel en vue de participer de manière active à ce processus. Ce processus commence par le bénéfice d'un emploi de qualité du point de vue de la rémunération et des conditions de travail grâce, entre autres, à l'initiative individuelle, à la valorisation de l'aptitude à l'emploi et à la capacité d'adaptation.

Par ailleurs, la révision effectuée par le Gouvernement, dans le cadre de négociations tripartites avec ses partenaires sociaux vient d'aboutir à la libéralisation du marché du travail, en vertu des nouvelles dispositions du Code du Travail dans sa version du 6 juillet 2004 (cf : Loi n° 017-2004 portant Code du Travail). Ce réaménagement du cadre réglementaire a pour incidence la décentralisation des pouvoirs discrétionnaires de l'Etat, devenus dorénavant accessibles aux agences et institutions privées de placement. C'est dire que le monopole classique des choix sur la main d'œuvre est devenu ouvert à toute institution légalement constituée pour en faire usage dans le cadre de la nouvelle stratégie de l'emploi adoptée par le Gouvernement.

Chapitre IV : **CREATION D'EMPLOI**

4.1 Les Capacités de création d'emploi du marché public.

Un marché caractérisé par le recul du secteur primaire, la stagnation du secteur secondaire et l'hypertrophie du tertiaire.

De plus, les effets de la croissance démographique et de l'exode rural, grèvent encore davantage les efforts de développement de l'économie nationale.

4.1.1 Le Secteur Rural :

Le secteur rural comprend les sous-secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche artisanale. Il contribue pour environ 21.34 %⁽²²⁾ du PIB en 2004 et constitue l'activité principale de plus de 60 % de la population.⁽²³⁾ Selon la même stratégie l'évaluation des emplois directs permet d'estimer les emplois à plein temps à 79.000 soit 11,6% de la population active estimée à 775.000 personnes en l'an 2000, soit un taux moyen de croissance de 3% par an.

La répartition de la force de travail occupée est très équilibrée entre les secteurs d'emploi. L'emploi en milieu rural représente encore plus de la moitié de la population occupée (il est estimé à 53% en 1999 contre 59% en 1988)⁽²⁴⁾.

Le premier fait marquant qui caractérise la problématique de l'emploi rural est la quasi-stagnation de la population active, comme résultante d'un faible taux de croissance de la population rurale (0,5% par an en moyenne).

Dans ce contexte les effectifs d'emploi rural ont évolué de 230.000 environ en 1998 à 268.000 en 1999, soit un rythme de croissance de l'ordre de 1,4% qui a suffi pour faire chuter le taux de chômage. Cela cache quelques évolutions moins favorables.

- un recul des ruraux occupés de sexe masculin dont l'effectif a chuté d'environ 15.000 entre 1998 et 1999. Cette évolution indique que le phénomène migratoire a été fort et qu'il a touché principalement les hommes ;
- seul l'emploi agricole a augmenté alors que les autres formes d'emploi rural en particulier dans l'élevage et les activités commerciales ont régressé plus ou moins fortement, ce qui n'est pas le signe d'une dynamique de l'économie rurale, prise globalement.

²² Stratégie de développement rural dec 2001

²³ Stratégie de développement rural dec 2001

²⁴ Stratégie de développement rural dec 2001

Par contre l'élevage extensif et transhumant, longuement ; tributaire des aléas climatiques, reste l'activité prépondérante, soit 80 à 85% de la contribution du secteur rural au PIB (14.994%)(²⁵) du PIB), avec la prédominance de l'autoconsommation locale (viande, lait, beurre, etc.), tandis que les exportations restent limitées et concernent le bétail sur pied, et dans une moindre mesure les cuirs et les peaux.

Les principales cultures comprennent:

- (i) les céréales dont le riz, le mil cultivé sous pluie, le sorgho cultivé en décrue, et le maïs cultivé en irrigué et sous pluie,
- (ii) Les légumineuses (le niébé en décrue et sous pluie et les arachides sous pluie),
- (iii) Les fruits tropicaux (bananes, mangues, citrons, etc.) cultivés en irrigué,
- (iv) Les légumes et autres cultures maraîchères (tomates, carottes, navets, choux, pommes de terre, oignons, patates douces dans la zone du Fleuve Sénégal et dans les villages et oasis du Nord et du centre, Le potentiel agricole de la Mauritanie est évalué environ 500.000 ha répartis comme suit :

| | |
|------------------------------------|------------|
| • Potentiel irrigable : | 136.500 ha |
| • Culture sous pluie : | 250.000 ha |
| • Cultures bas fonds et barrages : | 58.285 ha |
| • Cultures de décrue contrôlés : | 49.215 ha |
| • Oasis : | 6 000 ha. |

Sur ce potentiel des terres cultivables, les superficies exploitées globalement pour une bonne année en représentent 50% (comme en 1994). Cette part pouvant chuter moins de 30% pour une année déficitaire en eau de pluies et décrue (comme en 1996).

Le sous secteur de l'élevage emploie 50% de la population et représente 86% de la contribution au PIB du secteur rural. La part prépondérante du sous-secteur "productions animales" dans le PIB agro pastoral s'est régulièrement accrue, passant de 74% en 1985 86% en 1996, au détriment de la part des "productions végétales". Cette performance a été enregistrée, malgré que ce sous secteur n'ait reçu que 14% des investissements du secteur contre 60% pour les productions végétales dont la contribution au PIB ne dépasse pas 6%.

4.1.1 Le Secteur de la Pêche :

C'est un des élément clé de l'économie mauritanienne compte tenu de l'importance de son impact sur la balance des paiements et les recettes budgétaires. En effet, le Secteur de la pêche rapporte 25% des recettes fiscales, 50% des recettes d'exportations et contribue au PIB pour 12.498%, outre sa contribution dynamique au développement du pays en termes d'emplois et de revenus (²⁶).

La Mauritanie possède les cotes les plus poissonneuses du monde. Une étude du CNROP (Centre National de Recherche Océanographiques et des Pêches) estime le niveau annuel de capture permmissible à plus de 660.000 tonnes par an ; seuls 100000 tonnes sont débarqués sur les cotes mauritaniennes pour la conservation et la transformation. En 2005 le secteur a produit 678 250 tonnes réparties entre la pêche industrielle pour

²⁵ Stratégie de développement rural dec 2001

²⁶ Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone: vers la promotion d'un travail décent : Soulye Kanté

642864 Tonnes et 35386 tonnes pour la pêche artisanale et côtière. Durant la même année le secteur de la pêche artisanale employait 34812 personnes tandis que la pêche industrielle employait 4188 personnes ⁽²⁷⁾.

La stratégie actuelle du gouvernement mauritanien, visant la nationalisation du secteur de la pêche, est d'obtenir le débarquement de toute la capture permissible. La réalisation de cet objectif exige la formation du personnel actuel du secteur dans le domaine de la qualité, de l'hygiène et dans les différentes techniques de transformation ; mais aussi le recrutement d'un nouveau personnel.

Données sur l'emploi (Sources Direction pêche artisanale Ministère de la pêche et de l'économie maritime)

| | EMPLOI | | | | | |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Emploi pêche Industrielle | 3 247 | 4174 | 4740 | 4598 | 4526 | 4188 |
| Emploi pêche Artisanale et côtière | 23 753 | 25 576 | 25 260 | 31 902 | 33 474 | 34 812 |
| Total | 27 000 | 29 750 | 30 000 | 36 428 | 38 000 | 39 000 |

Commentaire

Bien que représentant 5,3% de la production nationale en produits halieutique la pêche artisanale offre plus de 80% des emplois sur terre, contrairement à la pêche industrielle, dont les retombées sur l'emploi sont très faible.(Voir tableau sur l'emploi :Source Ministère de l'économie maritime)

4.1.2 Le Secteur Industriel :

Le secteur industriel mauritanien est constitué essentiellement d'industries extractives (Fer, or, gypse) et manufacturières Les contraintes identifiées, qui concernent le secteur manufacturier résident dans la concurrence des produits imports des pays voisins, l'exiguïté du marché interne et aux coûts des intrants qui continuent d'être plutôt élevés par rapport aux normes admises. Les industries extractives du fer ont contribué pour

²⁷ Données sur l'emploi :Sources MEMP

11,96 % au PIB en 96 pour une production de plus de 11 Millions de tonnes par an et en valeur pour plus de 120 Millions de \$ US⁽²⁸⁾ .:

Selon l'étude réalisée par l'INAP-FTP, il existe plus de quatre vingt dix entreprises formelles en activité dans le secteur des industries et de l'énergie. Ces entreprises emploient plus de 8 737 travailleurs principalement dans la région de Nouakchott. Des projets de création d'entreprises sont en cours d'étude mais il n'est pas possible de dégager, avec précision, le nombre d'emplois qui sera créé.⁽²⁹⁾

Par contre le besoin en main qualifiée a été exprimé par les entreprises opérant dans ce secteur. Les niveaux de qualification les plus recherchés sont les techniciens titulaires du diplôme de certificat d'aptitudes professionnelles (CAP) ou le brevet de technicien supérieur (BTS), en somme des personnes ayant reçu une formation suffisamment pratique pour contribuer immédiatement aux activités de l'entreprise.

Au total, il est établi que les capacités de création d'emploi par les secteurs primaire et secondaire de l'économie nationale deviennent de plus en plus faibles.

En dehors de l'agriculture privée le secteur agricole connaît un recul au niveau de la productivité et perd ainsi son rôle prédominant dans la création des emplois et la génération de revenus. Le secteur du commerce et des administrations est victime de la crise économique mondiale et des effets négatifs des politiques d'ajustements structurels. Plusieurs établissements ont fait les frais de ces politiques. Les secteurs émergents des mines et du pétrole exigent une main d'œuvre très fortement qualifiée.

4.1.3 Le secteur pétrolier

Le secteur Mauritanien du pétrole est composé de la société Woodside Mauritanie Ltd et des compagnies internationales partenaires dans l'exploitation du gisement de Chinguitty.

Les emplois créés au 31.12.2005 totalisent 1.542 postes dont 1.192 mauritaniens et 360 expatriés⁽³⁰⁾.

Les employés locaux Mauritaniens représentent 69% de la main d'œuvre totale utilisée. Les postes de travail qui sont créés dans ce cadre comprennent des postes techniques dans les fonctions d'opérations et d'entretien électriques mécaniques sur des véhicules et le matériel ainsi que dans les opérations off-shore, y compris des techniciens en procédés industriels et des marins pour le FPSO.

Les autres fonctions connexes comprennent la logistique, la sécurité, la santé, l'environnement, la bureautique, le transport, les finances, les ressources humaines et les fonctions de surveillance.

Ces emplois sont créés par les principales entreprises internationales opérant pour le compte de Woodside :

²⁸ INAP-FTP :Etude sur le secteur des industries et de l'énergie Août 2006

²⁹ INAP-FTP :Etude sur le secteur des industries et de l'énergie Août 2006

³⁰ Etude sur le secteur pétrolier.....

- . Baker Hughes inter
- . Bergeson
- . Expro
- . FMC
- . Shenker
- . Schlumberger
- . Smedvig
- . Sogeco (GMLP)
- . Tide water
- . weatherford

Le secteur mauritanien du pétrole emploie 1.542 personnes dont 1.192 Mauritaniens ; soit 77% de la main d'œuvre totale.

Cette contribution à l'emploi est quantitativement significative.

La composition de la main d'œuvre Mauritanienne se concentre dans les emplois subalternes. Ainsi les gardiens, les chauffeurs, les dockers, les agents de nettoyage totalisent 781 personnes ; soit 65% de la main d'œuvre locale.

Les employés Mauritaniens sont absents dans les fonctions techniques ; ce qui pose, avec acuité, la question de leur accession aux emplois qualifiés et aux postes de responsabilité ainsi que la préparation du pays à maîtriser et à prendre en charge l'exploitation de ses ressources naturelles.

4.1.4 Nouvelles Technologie de Communication

La stratégie nationale pour le développement de nouvelles technologies de communication projetait la création en 2006 de 60,000⁽³¹⁾ emplois, dont 10% dans l'administration. Elle avait aussi comme objectifs d'offrir une formation de base aux étudiants ainsi qu'à l'ensemble de cadres de catégorie A et B, la réalisation d'un projet pilote, la mise en place d'un technopôle à Nouakchott de même le développement de l'initiative privée en rapport avec les technologies nouvelles.

Le secteur économique de la " société de l'information " (informatique, télécommunications, mais aussi la communication et l'audiovisuel) connaît une forte croissance et dispose d'une forte capacité de création d'emploi. C'est là l'une des raisons qui militent en faveur du développement de ce secteur. Désormais, il est établi que la compétitivité des entreprises dépend de leur capacité à produire, exploiter et échanger l'information

➤ Pénétration des NTICs dans les entreprises

Au plan national, les entreprises qui déclarent être utilisatrices des NTICs tous les domaines confondus représentent, pour l'ensemble des secteurs, 91,80% des entreprises structurées. Cette proportion s'élève à 100% pour les secteurs de l'agriculture, de l'industrie, de l'énergie, de l'hôtellerie tourisme, des transports, des télécommunications ainsi que des banques et assurances, soit 58,33% des secteurs et 47,80% du total des entreprises Utilisatrices. Quant aux secteurs du commerce et des services hors administration, les entreprises utilisatrices des NTICs représentent respectivement 92,31% et 92,65%, soit un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale (91,80%).

³¹ Stratégie nationale des Nouvelles technologies de communication du SENTC :Mai 2004

Le nombre total de ces entreprises constitue 29,08% de l'effectif total des entreprises utilisatrices tous secteurs confondus.

Par contre, les secteurs de la pêche, du BTP et de l'administration publique hors administration centrale sont au dessous de la moyenne nationale relativement à la proportion d'entreprises utilisant les NTICs.

- Dynamique de création d'emploi dans le domaine des NTIC :

L'analyse de la répartition des employés utilisant les NTIC (spécialisés et non spécialisés) selon l'année de recrutement permet d'apprécier la dynamique de création d'emploi dans ce domaine, au cours des quatre dernières années (2000-2003). Ainsi, on constate que 39,00% de ces employés (651) ont été recrutés au cours des quatre dernières années, à l'ordre de 163 employés, en moyenne par an. 53,61% des employés recrutés au cours des quatre dernières années sont des spécialistes en NTIC (349 personnes), soit 87 employés par an.

4.1.5 Le Tourisme

Le secteur touristique a connu ses dix dernière années un grand essor. Entre 1992 et 2002, plus de 24000⁽³²⁾ touristes ont visité la Mauritanie. Les retombés au plan économique, sont difficiles évalués à cause de l'absence quasi-totale des données disponibles. Cependant le tourisme constitue un secteur porteur cause des effets induits par l'activité par la création des emplois, la génération de valeur ajoutée et l'augmentation des recettes en devises.

- La génération de valeur ajoutée et de revenus

Le montant des recettes tirés par la Mauritanie de l'activité touristique internationale a été estimé environ 2,7 milliards d'UM en 1999 en moyenne selon les estimations de la SOMASERT ; basés sur l'apport moyen de 114000 Ouguiya par touriste.

- autres effets induits

Outre les effets purement économiques, le développement de l'activité touristique en Mauritanie a plusieurs conséquences bénéfiques pour le pays :

- 1- Le tourisme stimule l'économie locale et provoque le retour de certaines personnes ayant quitté la localité pour s'installer dans des centres urbains tel que Nouakchott. Ce retour a été constaté dans certaines localités où l'activité touristique s'est développée (Chingutty, Ouadane et Atar).
- 2- Le contact avec les touristes provoque chez le mauritanien de nouveau comportement et permet la fois de développer le comportement entrepreneurial chez le promoteur mauritanien.

- LA CRATION D'EMPLOIS DIRECTS

³² INAP-FTP :Etude et analyse des besoins de formation du secteur de tourisme :Août 2006

De études récemment réalisées par L'INAP sur le secteur ont permis d'estimer le nombre d'emplois directs créés par l'activité touristique à plus de 2 850 répartis comme suit :

- 1 000 emplois dans l'établissement d'hébergement, dont 840 dans les hôtels (sur la base de 1 emploi par chambre) et 160 dans les auberges et les résidences ;
- 850 emplois dans les agences et les bureaux de tourisme (sur la base de 5,5 emplois par société) non compris les 90 emplois pour la SOMASERT et 40 emplois de la M.K.T., soient près de 1 000 emplois ;
- un peu plus de 900 emplois dans les restaurants (sur la base de 3 emplois par établissement)

Ces estimations doivent être considérées à titre indicatif, étant donné qu'une très forte imprécision existe sur les données de base utilisées, ainsi que sur les principaux indicateurs représentatifs de l'emploi touristique et hôtelier

Evolution depuis 1997/1998 du nombre de vols et de passagers sur l'aéroport d'Atar

| Saison | Nombre de vols | Nombre de passagers |
|--------------------------------------|----------------|---------------------|
| 1997/1998 | 12 | 1 500 |
| 1998/1999 | 31 | 3 500 |
| 1999/2000 | 47 | 5 200 |
| 2000/2001 | 47 | 7 820 |
| 2001/2002 | 75 | 10 000 |
| 2002/2003 | 80 | 11 000 |
| 2004/2005 | 90 | 11 750 |
| Taux annuel de Croissance (%) | 58,1 | 60,7 |

Source : Etude du potentiel de développement de la Mauritanie.

Analyse de la situation ; Par Joseph TOMATIS

Bien que approximatives les données figurant sur ce tableau nous renseignent sur la tendance à la croissance observée au cours de ces cinq dernières années aussi bien pour le nombre de vols que pour le nombre de passagers.

Cette forte croissance s'explique par un certain de nombre de raisons, telles que :

- l'attraction de plus en plus forte exercée par les produits du désert auprès des clientèles européennes, notamment françaises ;
- la fermeture, pour des raisons sociopolitiques, d'autres destinations déjà placées sur ce type de produits, comme l'Algérie, le Niger ou le Mali ;

- la stabilité politique de la Mauritanie depuis un certain nombre d'années et la notoriété que lui a apporté le passage du Rallye Paris-Dakar.

➤ La capacité d'hébergement

La forte croissance du secteur de tourisme a entraîné une augmentation sensible des infrastructures d'hébergements : Ces dernières sont passées selon l'INAP-FTP de 21 hôtels et 10 auberges en 1994 à 42 hôtels et 105 auberges et appartements en 2005. Soit une croissance annuelle de l'ordre de 18% depuis 1996.

Bien qu'elle soit mal connue, la capacité d'hébergement et son évolution entre 1994 et 1999 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Evolution entre 1994 et 2005 du nombre d'établissements d'hébergement

Source : Rapport final de la Commission technique interministérielle sur le tourisme

| Type d'établissement | 1994 | 2005 |
|----------------------------|------|------|
| Nombre d'établissement | | |
| - Hôtels | 21 | 85 |
| - Auberges et appartements | 10 | 135 |
| TOTAL | 31 | 220 |

➤ Les autres types d'établissements

Le nombre de restaurants était de 301 en 1999 contre 250 en 1994, soit un taux annuel moyen de croissance d'un peu moins de 4%. En 1999, plus de 88% de ces établissements étaient localisés à Nouakchott et en peu moins de 8% à Nouadhibou.

Selon la même source, le nombre d'agences de voyages était de 151 en 1999, contre 69 en 1994, soit un taux annuel moyen de croissance de près de 17%. En 1999, 102 agences étaient situées à Nouakchott, contre 22 à Atar et 19 à Nouadhibou

➤ CONTRAINTES DU SECTEUR DU TOURISME

- 0 L'absence de banques tournées vers le secteur et le manque de financement
- 2- Manque de structures d'hébergement adéquates limite les possibilités de diversification ;
- 3- Le manque de formation de ressources humaines qualifiées ;
- 4- Un Cadre juridique et réglementaire approprié
- 5- Une faible mise en valeur des potentialités touristiques locales ;
- 6- Saisonnalité et distances à l'intérieur du pays ;
- 7- Manque d'infrastructures routières adéquates

➤ LES ATOUTS ;

- 1-Volonté politique des pouvoirs publics de développer le secteur ;
- 2- Mise en œuvre d'une réforme judiciaire ;
- 3-Existence d'un code de commerce et d'un code des investissements ;
- 4-Diversité, richesse et originalité des sites touristiques, des traditions et qualité de l'accueil ;
- 5-Existence de liaisons aériennes par charters ;
- 6-Larges actions de promotions déjà effectuées en direction des tours opérateurs, des voyagistes et des touristes ;
- 7-Mise en application de nouveaux textes réglementaires ;
- 8- Nouvelles ressources financières disponibles pour développer réellement le secteur du tourisme grâce à la récente exploitation du pétrole

➤ Perspectives du secteur de Tourisme

Le développement du secteur touristique en Mauritanie rend nécessaire la création de nouveaux produits, l'aménagement des sites touristiques, la création d'une infrastructure décente et la formation d'un personnel qualifié.

Dans ce cadre des programmes de formation et de réinsertion doivent être conformes aux objectifs de la stratégie nationale du tourisme de 2006-2010 à savoir :

Le seuil de 50 000 touristes de loisirs utilisant les

Services des tour-opérateurs et des agents de voyages ;

Le seuil de 50 000 pour les hommes d'affaires et étrangers en

Visite pour des raisons d'affaires

Selon l'estimation du Ministère du commerce de tourisme et de l'artisanat le nombre de chambres à construire pour faire face à l'objectif fixé peut être estimé entre 2 000 et 2 500 au cours de la période 2006-2010⁽³³⁾, soit 400 et 500 nouvelles chambres par an réparties entre :

4 à 6 Hôtels et appartements par an et 12 à 15 auberges par an. Le nombre d'emploi par an varie être 400 et 500 nouvelles créations selon les normes internationales un emploi par chambre.

Le service restauration (Cuisine, bar et restaurant) représente 30% des besoins en emplois (Chef cuisiniers, serveurs, commis, pâtisseries, stewards et comminard.) .Le service hébergement et entretien représente 35% de l'offre d'emplois (Femmes de ménage.....), celui de l'accueil 15% (réceptionnistes, secrétaires,.....) les autres services administratif et technique se partagent les 15% restants

Selon une enquête menée par l'INAP-FTP 101 employés toute catégorie confondue exercent dans le secteur et pourrait constituer un marché pour les programmes de formation visant l'amélioration de leur qualification.

4.2 : Le Marché Informel de l'Emploi :

Le secteur informel peut être décrit comme un ensemble d'unités produisant des biens ou des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les

³³ INAP-FTP :Etude et analyse des besoins de formation du secteur de tourisme :Août 2006

personnes concernées. Ces unités ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division du travail et du capital en tant que facteurs de production. Les relations d'emploi, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme.

En Afrique sub-saharienne le secteur informel occupe néanmoins une place non négligeable dans la distribution des revenus, la création des emplois ainsi que dans l'offre de biens et services. La part du secteur dit informel dans le PIB et dans la création d'emploi varie d'un pays à l'autre. Il existe toute une terminologie pour qualifier ce secteur, certains parlent de secteur non structuré, d'autres le qualifions de l'économie populaire ou souterraine, le terme de développement anarchique est souvent utilisé pour définir le secteur dit « informel ».Quelle que soit la définition choisie pour définir ce secteur, force est de reconnaître qu'il est non seulement omniprésent dans toutes les grandes villes en Afrique, mais aussi son rôle et son importance dans les économies des pays en voie de développement n'est plus à démontrer.

4.2.1 : Contribution du secteur « informel » dans l'économie nationale

Selon des statistiques officielles des certains pays en Afrique sub-saharienne, le secteur informel représentait 22% de la main de d'œuvre et 32% du PIB au Burkina. Sa contribution à la production représentait 58% Par contre au Mali le secteur informel représente ente 20et 25% du PIB et emploie dans l'ordre de 80,000 artisans et 35 000 apprentis dans ce secteur, cependant qu'en Mauritanie le secteur contribue à hauteur de 10% dans le PIB et emploi plus de 2/3 de la population active estimée à 775 000⁽³⁴⁾ alors qu'au Sénégal la part du secteur informel dans le PIB est estimé à 60% et emploi plus de 90% de la mains d'œuvre. Il faut signaler le rôle très actif et dynamique joué par les femmes dans le secteur informel notamment en ce qui concerne l'approvisionnement du marché local. Le secteur informel se caractérise aussi par la prédominance de certaines activités telles que le commerce, la production et la transformation.

³⁴ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

4.2.2 Hétérogénéité du Secteur informel

La problématique de la segmentation et de l'hétérogénéité du secteur informel est historiquement à la base des efforts de définition et de caractérisation entrepris pour la maîtrise de ce phénomène extensible et proluxe. Elle porte sur les activités et sur la caractérisation de la main d'œuvre du secteur

➤ Les activités du secteur informel

Au regard des activités qui le composent et que l'on a tenté de circonscrire à partir de nombreux critères d'inclusion et/ou d'exclusion, et des relations d'emploi et de travail qui y ont cours, le secteur informel présente de multiples facettes. On retient surtout que le secteur informel regroupe principalement des unités de production de biens et services et des activités précaires de subsistance qui répondent à un besoin de survie.

En termes de classification, les activités informelles recouvrent une partie de l'activité agricole et une part prépondérante des activités urbaines de commerce, de transport, de services, de la petite industrie manufacturière ainsi que de l'artisanat.

L'activité artisanale, peut être définie comme une activité d'extraction, de production, de transformation de biens et/ou de prestation de services, grâce à des procédés techniques dont la maîtrise requiert une formation pratique. L'activité de transformation se réalise alors dans les branches d'activités suivantes:

Alimentation, Bâtiments, Bois et Ameublement, Métaux et Construction

Métallique, Habillement, Cuirs et Textiles.....

➤ Main d'œuvre

la main-d'oeuvre du secteur informel se répartit en trois catégories:

- Les propriétaires ou exploitants des micro entreprises qui occupent quelques salariés avec ou sans apprentis;
- Les personnes travaillant à leur propre compte, à savoir les travailleurs indépendants, les marchands et les petits paysans;
- Les salariés occasionnels ou à plein temps comprenant les travailleurs non rémunérés, les travailleurs à domicile et les domestiques.

Toutefois, cette classification des travailleurs du secteur informel ne rend pas pleinement compte de la complexité de la situation. Dans les faits, on note une mobilité constante entre différentes catégories et même entre différents métiers en fonction de l'époque, de

la situation économique et des besoins du moment. Il peut arriver, par exemple, qu'un travailleur quitte la micro entreprise qui l'employait pour se mettre à son propre compte, devenant ainsi un micro entrepreneur indépendant; de même qu'une personne peut exercer à la fois plusieurs activités. C'est dire que le secteur informel est capable de créer des revenus et des emplois viables et durables.

➤ Contraintes Générales du Secteur

Le secteur informel fait face à plusieurs contraintes dont on peut citer, entre autres l'accès limité au Capital, faute de pouvoir présenter des garanties solvables, l'hypertrophie du secteur lié à l'absence d'innovation et à l'étroitesse du marché, le manque de compétence technique et de connaissances parfaites du marché, le cadre réglementaire et juridique.

Toutes ces contraintes et tant d'autres posent de sérieuses limites quant au rôle que ce secteur aurait pu jouer dans le développement économique. En plus de contraintes majeures que nous avons évoquées, il y'a lieu de souligner la lourdeur des procédures et formalités de reconnaissance ainsi que le régime fiscal inadapté. Autant de facteurs qui dissuadent un bon nombre de micro entrepreneurs de passer au secteur structuré.

4.2.3: Insertion par l'auto emploi :

Encourager l'entreprenariat et la micro finance : former des entrepreneurs.

Faire progresser une culture de l'apprentissage chez les demandeurs d'emploi est crucial pour la croissance économique, et donc pour la création d'emplois en milieu urbain et rural

Une proportion significative de jeunes préféreraient s'employer eux-mêmes plutôt que d'être salariés. Trouver des voies pour réaliser les idées d'affaires et ensuite promouvoir des micro entreprises ou des entreprises à petites échelles serait une voie pour y parvenir. Contraints et forcés, les jeunes sans emploi ont tendance à se tourner de plus en plus vers la création de leur propre activité pour s'en sortir. Selon le Ministère de la fonction publique plus de 30000 demandeurs d'emploi arrivent chaque année sur le marché, seul 3000 d'entre eux disposent d'une qualification. Selon le recensement de 2000 le taux de croissance annuel est de 3,7% entre 1988 et 2000, dates des deux derniers recensements, soit une capacité de création d'emploi par l'économie national d'environ 16 000 emplois supplémentaires par an. (35). Le secteur dit informel pourrait alors servir de « refuge » à tous les demandeurs sans qualification car selon les estimations l'informel offrirait plus de 50% des emplois (36).

³⁵ Situation et bilan de l'emploi 2000-2005

³⁶ INAP-FTP :Etude relative à l'analyse des besoins de formation des entreprises : Rapport final du secteur informel

Dans ce cas des actions ponctuelles d'assistance technique et de conseils sont aussi nécessaires dans des démarches plus articulées avec le niveau des entreprises ciblées. A ce propos, l'Agence doit disposer d'un important programme d'activités visant à favoriser l'amélioration de l'environnement de la micro et petite entreprise. L'objectif de ce programme est d'oeuvrer à la création d'un environnement politique et juridique favorable et de stimuler l'emploi par le développement des micro et petites entreprises.

4.2.4 : Les passerelles entre les systèmes de formation et le marché du travail

Ces passerelles peuvent être établies à grandes échelles, sur la base de conventions établies entre l'Agence de Promotion de l'emploi aux Jeunes et les entreprises locales.

Cependant les expériences de l'auto emploi sont aussi très intéressantes et créatrices d'emplois et méritent alors une attention toute particulière. En effet, l'insertion dans les entreprises suppose déjà d'avoir un bon niveau technique et se négocie pratiquement au cas par cas.

Les demandeurs Ayant accumulé beaucoup de handicaps, ont besoin d'être épaulés par des programmes et structures qui vont les accompagner progressivement. C'est pourquoi la mise en place d'une stratégie concentrée sur l'ingénierie à savoir l'analyse des besoins, la conception de politiques et le renforcement des compétences, constitue l'une des mesures pouvant garantir la réussite de cette phase.

4.2.5: Les structures polyvalentes d'accueil :

Il s'agit de structures d'écoute, d'information et d'accompagnement. Ce sont des structures d'écoute, d'information et d'accompagnent conviviales et localisées dans les quartiers. Elles sont ouvertes à tous les demandeurs d'emplois en difficulté, mais aussi aux jeunes étudiants désireux d'avoir des renseignements sur l'évolution du marché pour mieux orienter leurs études supérieures ou professionnelles. Ces structures communément connues sous le nom de « Guichets » représentent pour eux des lieux de parole et de sécurité. Elles s'appuient sur l'idée qu'il faut permettre aux demandeurs d'emploi de reprendre confiance en eux pour se projeter dans l'avenir, prendre des initiatives et se responsabiliser.

4.2.6 : Passerelles entre l'informel et le formel

La reconversion d'une entité informelle en une structure réglementée, facilitée par l'existence d'un continuum entre les deux secteurs, suppose d'abord la conformité au cadre légal et réglementaire en vigueur et la prise en compte de certains enjeux majeurs.

- Les exigences de cette phase
 - Objectif de la transformation

La transformation répond à la recherche de rationalisation de la structure et au besoin de financement pour accompagner la croissance des activités en vue de la création des emplois. Les objectifs recherchés doivent impérativement relever de la combinaison des éléments suivants :

- 1 Accès aux financements privés, en particulier des fonds propres
 - 2 Développement de nouveaux produits
 - 3 Amélioration des systèmes et procédures
 - 4 Evolution de la gouvernance et de la culture d'entreprise pour assurer l'autonomisation de la structure
 - 5 Reconnaissance institutionnelle d'une entité financière à part entière
- Le Cadre réglementaire : un facteur déterminant

Dans les arbitrages auxquels doit se livrer l'institution, le cadre réglementaire est déterminant pour mieux appréhender ce qu'il adviendra de la structure informelle, de ses actifs et de sa personnalité morale. En particulier dans cette phase, l'institution doit tenir compte dans sa stratégie des éléments suivants :

- Les avantages fiscaux attachés
- La souplesse de leur mode de fonctionnement
- Le Capital minimum

- Enjeux et défis majeurs

Le processus de transformation, comme le choix de la forme institutionnelle requiert une bonne vision de la mission de l'institution, du mode de gouvernance associé, des ambitions de croissance à long terme et des moyens financiers, humains et technologiques nécessaires pour y parvenir. Au delà du montage juridique et des aspects techniques, c'est un processus social d'apprentissage.

Le risque majeur réside dans le fait de négliger la prise en compte de ses différents facteurs et les arbitrages complexes afférents.

Parmi les principaux enjeux de la transformation on peut relever :

- 1 La mise à niveau des systèmes, politiques et procédures pour se conformer aux exigences réglementaires
- 2 Le développement d'une culture d'entreprise et son corollaire, la définition d'une politique de formation

3. La mise en place d'un système de gouvernance garant de la poursuite de cette mission

Les acteurs du secteur informel ont surtout besoin de connaître l'environnement législatif et réglementaire concernant leurs activités et d'être informés sur les formalités et obligations (sociales, fiscales) relatives à l'exercice d'une quelconque activité. Il est aussi souhaitable qu'ils aient connaissance des actions de promotion initiées par les pouvoirs publics en leur faveur (appui à la conception et à l'exécution des projets, aux financements, aux exonérations fiscales et au perfectionnement technique et en gestion).

4.2.6 : Contraintes du secteur informel en Mauritanie

1-Les problèmes liés aux ressources humaines : Ces problèmes résident essentiellement dans le faible niveau d'instruction et de qualification de la majorité des ressources humaines du secteur. La proportion des employés sans niveau d'instruction est relativement élevée, notamment parmi les responsables des entreprises qui varie entre 45 et 85% selon les filières. Les sortants de la formation technique et professionnelle représentent des proportions négligeables dans toutes les filières du secteur. Comme conséquence, les besoins en formation exprimés par les entreprises sont relativement importants.

2-les problèmes liés aux ressources financières : La faible capacité financière des entreprises informelles et les conditions difficiles d'accès aux sources de financement disponibles privent ces entreprises de toute possibilité d'extension et de modernisation.

3-Les problèmes technologiques : Le matériel informatique utilisé est dans la plus part des cas obsolète. Les responsables des structures informelles sont très peu formés à l'usage de l'outil informatique

4-La concurrence et les problèmes de commercialisation : Le faible pouvoir d'achat de la clientèle traditionnelle du secteur informel et la concurrence du secteur structuré, le manque cruel de connaissances du marché, constituent des contraintes sérieuses de commercialisation des produits.

Pour faire du secteur informel un véritable marché d'emploi, l'Agence doit impérativement réfléchir sur un dispositif de formation et d'accompagnement adéquat. La réussite des programmes de financement dépend en partie de la capacité de la structure de développer un plan stratégique.

Chapitre V : **DISPOSITIF DE FORMATION**

« Selon l'Unesco, environ 80 % des emplois dans les pays les plus pauvres vont exiger d'une manière ou d'une autre une certaine forme de qualification professionnelle »⁽³⁷⁾

Formation Professionnelle : Une nouvelle voix à explorer

Dans le contexte actuel, l'orientation des politiques éducatives devait plutôt essayer de donner des formations qualifiantes et d'enseigner aux apprenants à s'adapter aux conditions changeantes du marché de travail, au lieu de les enfermer dans des profils figés ou trop spécifiques ou encore déconnectés de la réalité du monde du travail. Cette démarche contextualisée passe par une diversification de la réponse à la demande de formation et une innovation dans les approches. Malheureusement, la démarche actuelle n'a pas été élaborée suivant une feuille de route adaptée aux réalités du marché. Ce qui peut cependant être une chance pour la réussite des politiques en matière de formation, car cela ouvre la voie à l'exploration de nouvelles approches prenant en charge de nouvelles cibles, de nouveaux acteurs et partenaires longtemps laissés en marge du système de formation professionnelle.

Orientations de la formation professionnelle

Puisque l'accroissement du taux de qualification au sein des populations demeure un enjeu politique et stratégique, il est alors indispensable de créer un dispositif de formation tourné vers :

- 1 Une formation initiale, dans les filières porteuses, correspondant aux standards et exigence du marché;
- 2 Une formation continue des agents par le biais du perfectionnement et une formation pré insertion pour les demandeurs d'emploi;
- 3 Mettre en oeuvre un dispositif d'accompagnement et d'insertion des formés;
- 4 Mettre en oeuvre un enseignement technique débouchant sur des compétences et des capacités opérationnelles relatives aux secteurs de production;

Ainsi l'agence s'engage à faire de la formation technique et professionnelle, un instrument essentiel pour la compétitivité et la performance de l'économie en orientant les formations vers les besoins réels du marché du travail et de l'économie national.

³⁷ Enquête sur le chômage de jeune en juillet 2005 : Caritas

5.1 : Cadre Institutionnel de coordination et de concertation

Devant la multiplicité et la diversité des acteurs/partenaires engagés dans le processus de mise en œuvre des programmes de formation et de réinsertion, la création d'un espace virtuel de dialogue, d'échange et de concertation est d'une importance capitale. Des structures publiques et privées ont le devoir et l'obligation de conjuguer leurs efforts, au sein d'un cadre institutionnel de concertation pour la réalisation des objectifs nationaux en matière de l'emploi. Pour cela il va falloir unifier le système de pilotage du dispositif et le doter d'un cadre conceptuel précisant les rôles et responsabilités dévolus chaque acteur.

5.2 : Contraintes du secteur de la formation professionnelle

En dépit de efforts déployés dans le domaine du renforcement des capacités, l'offre de formation demeure qualitativement et quantitativement assez faible et très peu articulée par rapports au besoin de l'économie nationale. Le dispositif de formation actuel tourne autour d'une vingtaine d'établissements dispensant de programmes couvrant 28 spécialités et répartis essentiellement entre deux villes Voir tableau.

➤ Au niveau Institutionnel

L'absence de coordination et de concertation entre les différents opérateurs constitue une contrainte majeure. Le dispositif actuel, tant au niveau fonctionnement qu'au niveau de l'organisation demeure dispersé entre plusieurs tutelles. Cette situation rend le dispositif inefficace et très coûteux.

➤ Au niveau de l'information sur le marché

En dehors de quelques études sectorielles réalisées par l'INAP-FTP, les données sur les besoins du marché sont éparées et précaires. Le marché de l'emploi se caractérise par :

- Absence de données fiables sur les besoins en qualification du marché
- Absence des données sur l'évolution des emplois et qualifications
- Absence des données sur l'insertion des sortants de centres de formation technique et professionnelle.

Au niveau de l'ingénierie de formation, les programmes se caractérisent par le :

- Manque d'adaptation des modes de formations
- Absence de nouvelles approches, basées sur la compétence, dans la définition des contenus de formation
- Faiblesse du système de certification
- Absence d'un système national de validation des acquis
- Inadaptation du système d'évaluation

➤ Au niveau des moyens

Le déficit de communication dans le domaine de l'apprentissage et de l'entrepreneuriat, la faiblesse des moyens financiers, l'absence d'une vision et d'objectifs clairement définis et le manque de cadres au niveau des directions de pilotage constitue de véritables goulots d'étranglement du secteur.

➤ Au niveau du dispositif de suivi et de l'évaluation des apprenants

Le suivi et l'évaluation des programmes de formation constituent un défi majeur pour les politiques de formation. Le dispositif de suivi et de l'évaluation exige la définition au préalable d'indicateurs de mesure de l'efficacité des programmes dispensés.

Le suivi des apprenants

Le dispositif de suivi et d'évaluation de la formation donnée aux apprenants porte sur trois niveaux : (i) d'abord au niveau de l'apprenant qui, à travers son guide d'apprentissage, s'évalue régulièrement en cochant l'élément de compétence qu'il estime avoir maîtrisé, en datant et signant cette appréciation, (ii) ensuite au niveau du maître artisan qui dans le guide de chaque apprenant atteste de la maîtrise de chaque élément de compétence par chaque apprenant en apposant dans le guide de l'apprenant sa signature et la date, (iii) enfin au niveau de formateur encadreur, qui lors de ses visites hebdomadaires, aura le mandat de confirmer la validation de la compétence déclarée maîtrisée par le maître artisan à partir de l'observation de l'apprenant en situation normale ou provoquée de travail.

Différentes mesures d'évaluation

- La mesure de l'insertion à la fin de la formation

Il s'agit d'un critère d'évaluation souvent utilisé dans certains pays. Il renseigne sur la situation des apprenants au sortir du dispositif de formation. A la fin du stage ou d'une formation les apprenants ont-ils obtenu un emploi ?, poursuivent-ils une autre formation, ... ? Il s'agit là d'une mesure de l'efficacité directe et à court terme. Une telle mesure est techniquement aisée car elle s'appuie sur des données fournies par les établissements de formations ou par les entreprises de recrutement. L'information fournie est toutefois d'un intérêt limité car elle ne permet pas d'indiquer si l'insertion des individus perdure. Toutefois, les différents exercices d'évaluation montrent l'intérêt de ce type d'information quant à l'efficacité des politiques.

- La mesure différée de l'effet de la formation

Afin de corriger les limites du premier critère d'évaluation, certains exercices d'évaluation portent sur la mesure du taux d'accès à l'emploi trois ou six mois après la formation. Cette approche permet de prendre en compte des insertions plus tardives dans l'emploi (liées par exemple à la durée de la recherche d'emploi en fin de formation).

- La mesure par avantages comparatifs

Cette approche de l'évaluation vise à mesurer l'avantage que les participants peuvent retirer d'une formation par rapport à un groupe de non-participants. Il s'agit alors de comparer les taux d'insertion dans l'emploi (à la sortie, après un délai ou de manière récurrente) d'un groupe de bénéficiaires par rapport à des membres d'un groupe n'ayant pas bénéficié d'un stage de perfectionnement ou de reconversion.

5.3 Les programmes de formations

La formation professionnelle est censée intervenir à deux niveaux:

- initialement ou avant service : le futur nouvel entrant vise un certain emploi ou créneau et se forme en conséquence, espérant que le diplôme une fois acquis accroîtra ses chances d'être embauché.
- en continu, en cours de service : une fois embauché, il existe une foule de raisons à la base d'une décision de continuer de se former pour un employé; de même quant aux motivations de l'employeur, de former tout ou partie de son personnel.

Les programmes de formations professionnelles dispensées ne découlent pas d'une analyse pertinente des besoins du marché. Les systèmes de formation sont extrêmement variés et complexes à saisir dans toutes leurs dimensions; ils tendent à se conformer à leur historicité et à leur substrat institutionnel et politique. Le système actuel est caractérisé par une approche pilotée selon une logique basée essentiellement sur l'offre de formation

Les centres de formation semblent évoluer alors suivant des fonctions traditionnellement dévolues à un établissement, avec des schémas rigides, au moment où le marché devient de plus en plus exigeant sur les profils et compétences des demandeurs d'emploi. Au total, il semble bien qu'il soit délicat de mesurer l'efficacité d'un dispositif actuel de formation à cause de l'absence de toute coordination.

.

Chapitre VI :

BESOINS DE L'ECONOMIE NATIONAL ET PROFILS RECHERCHES

L'absence de données fiables sur les besoins du marché, nous amène à nous référer aux résultats d'études partielles et des différentes réflexions menées pour identifier les besoins de secteurs jugés prioritaires pour l'économie nationale⁽³⁸⁾.

6.1 Besoins et profils en main d'œuvre selon les secteurs jugés prioritaires

L'analyse des besoins et profils par secteur permet de cerner les besoins du marché en emploi et en renforcement de capacité. La prise en compte de ses besoins exprimés dans la formulation des politiques et programmes de formations constitue une condition pour la réussite de ces politiques

➤ Secteur Bâtiment et travaux publics :

L'étude menée dans ce secteur a montré que le secteur BTP offre annuellement 823 nouveaux emplois, et ses entreprises ont exprimé un besoin de perfectionnement pour 453 personnes dont les profils sont : Maçons, carreleurs, ferrailleurs, menuisiers bois, menuisiers/coffreurs, électriciens bâtiment, plombiers, décorateurs/plâtriers spécialistes de pose d'aqueducs et d'égouts, dessinateurs, techniciens de génie civil, techniciens et topographes.

➤ Mécanique auto et engin de chantier

L'étude a révélé une capacité de recrutement annuel de 440 employés et un besoin de perfectionnement de 608 personnes. Les profils recherchés sont : Ouvriers aides mécaniciens, techniciens réparateurs d'automobiles, mécaniciens d'engins de chantier, conducteurs d'engins de chantier, électriciens d'automobiles, tôliers et peintres.

➤ Secteur de l'industriel, de mines et de l'énergie

Les besoins du secteur concernent plusieurs spécialités : Certaines sont très spécifiques telles que les géologues, les prospecteurs, sondeurs, boute-feu, topographe de carrière...

Les autres spécialités sont celles que l'on retrouve dans les autres secteurs savoir : La mécanique, l'électricité, l'électronique...

Dans ce secteur, il faut noter le manque de technicien supérieur (BTS) en électronique et en dessin industriel. Les autres spécialistes semblent être mieux formés (mécanique chaudronnerie, soudure, froid, électricité) mais la qualité fait défaut. On peut citer parmi les causes, le niveau d'accès aux filières, et le faible niveau en langue.

➤ Le secteur pétrole et gaz

Il exige une main d'œuvre fortement qualifiée et aura des effets induits sur les autres secteurs, Il est alors nécessaire de tenir compte des exigences du secteur par rapport à la demande de métiers annexes (soudeurs, chaudronniers, grutiers ...) Compte tenu de ses exigences et de perspectives d'évolution du secteur le ministère de pétrole et de l'énergie a mis en place une stratégie de formation basée essentiellement sur le transfert du savoir faire spécifique à travers des stages d'immersion de forte spécialisation.

38 Rapport sur la formation technique et professionnel du MFPE Oct 2005

➤ Secteur de la pêche

Ce secteur a pour vocation ses dernières années de promouvoir la pêche artisanale et le développement d'une industrie locale de transformation des produits halieutiques. La pêche artisanale représente 10% de la production du poisson et crée 80% des emplois. Les profils les plus recherchés sont : Les pêcheurs artisans, les transformatrices des produits de pêche, les techniciens de l'industrie de pêche en plus des corps traditionnels constituant les équipages des petits bateaux.

L'objectif de formation visé par le Ministre de l'économie maritime travers la stratégie nationale de pêche est la formation de 10.000 pêcheurs artisans pour combler le manque notoire de professionnalisme dans le secteur.

Dans le cadre de la pêche artisanale et continentale il était prévu (2004-005) la formation de 1232 pêcheurs artisanaux, 675 mareyeurs et 500 femmes dans les filières de la transformation et de la commercialisation et 400 pêcheurs pour les quatre communes autour du plan d'eau de Foug Gleita. Les formations réalisées ont permis de couvrir respectivement de 42%, 37% et 80% des objectifs fixés.

Les perspectives pour les prochaines années portent sur la formation de 3800 personnes réparties entre : Les officiers, matelots, électromécaniciens, frigoristes, ouvriers mécaniciens, graisseurs....

➤ L'hôtellerie et le tourisme :

Selon la stratégie nationale de tourisme 2006-2010, le secteur du tourisme offre entre 400 et 500 emplois par an. , Les profils demandés sont : Les chefs et sous chefs cuisiniers (BTS en Hôtellerie), les commis, les femmes de ménages, les stewards les réceptionnistes et secrétaires et les serveurs

➤ Les métiers de bureaux : (Bureautique, Secrétariat Comptabilité)

Selon l'étude le nombre d'emplois les plus offerts dans ce secteur serait de l'ordre de 360 à 800 emplois par an. Les profils recherchés sont ceux de l'assistant administratif, comptables et de secrétaires

➤ Le secteur rural

Ce secteur fait actuellement l'objet d'une étude visant à déterminer les besoins en matière d'emploi. Cependant des réflexions déjà menées ont permis d'identifier une série d'activité liée à l'agriculture, l'élevage, la santé animale, l'artisanat rural, la transformation de produit et l'initiation à la gestion des activités

➤ Les métiers féminins.

Une attention toute particulière doit être accordée aux travaux domestiques et autres métiers que les femmes en milieu rural peuvent exercer dans une perspective de lutte contre la pauvreté.

6.2 : Besoins en formation et dispositif pour la formation

Les besoins en formation sont multiples et varient en fonction des marchés et de profils.

- Les besoins en formation de nature transversale (gestion, Informatique, langues...) :

Il s'agit des besoins en formations visant l'amélioration de la gestion, de l'efficacité et du rendement de l'entreprise. En accordant une importance particulière aux besoins en formation continue du secteur informel et en introduisant dans les programmes de formation des jeunes chômeurs des modules de formation sur la réalité du secteur informel.

Il y'a lieu de mettre l'accent sur la formation initiale et continue des formateurs des établissements en faisant recours en cas des besoins aux services des professionnels.

Les modules de formation relatifs à la création (CREE) et à la gestion des entreprises (GERME) et la connaissance de l'entreprise (CLE) dans les spécialités susceptibles de déboucher sur l'auto emploi sont importants dans la gestion de l'entreprise privée.

- Les besoins en informations

Il s'agit de la mise en place d'une banque de données permettant la collecte et l'analyse des besoins en formation des différentes branches d'activités pour mieux orienter les différentes politiques de l'emploi.

- Besoin de coordination et d'implication

-Impliquer le secteur informel à travers ses associations, ses mutuelles et même ses entreprises, à la limite, dans les instances de pilotage des programmes de formation.

-Impliquer les entreprises informelles dans l'expérimentation des nouveaux modes de formation (alternance et apprentissage). Le dispositif actuel de formation professionnelle.

- Le dispositif public de formation professionnelle et technique comprend vingt établissements(20), relevant de 7 départements ministériels, d'une capacité d'accueil de 4893 places dont 55% de formation diplômantes et le reste est constitué de formation qualifiantes de courte durée. Quand au dispositif privé, il comprend une vingtaine d'établissement d'une capacité d'accueil de l'ordre de 1000 places et est essentiellement constitué de formation de courte durée (initiation, perfectionnement etc....).

6.3 : RECAPITULATIF DES BESOINS DE FORMTATION

| Domaine/Secteur | Pêche artisanale 3800emplois | Tourisme (400-500emplois/an) | L'agriculture Etudes en cours | Mines et Industries | L'informel Plus de 50% de la main d'oeuvre | BTP 823 emplois/an |
|--|--|---|---|---|--|--|
| Formation/Technique De renforcement ou De reconversion | Salage, Séchage Fumage, tembajen | Cuisine/l'accueil Guidage technique, Arrosage | machinisme L'artisanat transformation | prospecteurs Soudures, Boutefeu, Topographie de carrière | Couture, teinture, Coiffure, restauration | Plomberie, Menuiserie Carrelage Electricité |
| Formation en gestion | Commercialisation/de Produit de pêche/ Gestion | Gestion | Gestion | | CREE GERME, CLE | Gestion |

Recommandations

➤ Politiques du marché du travail

Le cadre national de réduction de la pauvreté, doit intégrer la politique du marché du travail et de l'emploi dans l'ensemble de leurs politiques et programmes de développement. Pour avoir une politique du marché du travail dynamique, les pouvoirs publics devraient :

- Placer la politique de l'emploi au coeur des politiques de développement ;
- Choisir un cadre de politique macroéconomique approprié en vue de l'accélération de la croissance économique comme meilleur moyen de création d'emploi et de réduction de la pauvreté ;
- Renforcer le système d'information en termes de statistiques et d'indicateurs de base sur le marché du travail ;
- Passer de la gestion administrative à l'animation du marché du travail afin de renforcer l'intermédiation en matière d'emploi;
- Encourager la création d'entreprises, plus particulièrement les PMES, les TPES (toutes petites entreprises) et l'emploi indépendant ;
- Promouvoir les pépinières d'entreprises ;

➤ Répertoire des métiers et emplois : Cadre de renforcement des capacités et des ressources humaines

Mettre en place un cadre opérationnel des métiers et de l'emploi (ROME) .Il s'agit d'un outil visant à fournir plus d'informations sur le marché du travail. Mieux il servira de repères pour l'élaboration des politiques en matière d'emploi.

Le marché du travail en Mauritanie souffre d'un manque de visibilité ; avec pour conséquence essentielle l'inadaptation entre la formation et les besoins du marché de l'emploi. A ce titre, le Répertoire opérationnel des métiers et emploi (Rome) se propose de fournir plus d'informations sur la qualification des demandeurs de travail et l'offre des employeurs. L'outil facilitera aussi l'articulation entre la formation professionnelle et la demande des secteurs économiques.

➤ Promouvoir le secteur des technologies modernes de l'information et de la communication

Le développement de la technologie de l'information et de la communication devrait être réalisé. Ce secteur fournit un large potentiel de création d'emplois, étant donné l'augmentation de la demande en produits et services TIC.

➤ Encadrement des groupes d'entreprises et d'entrepreneurs Informels

Les entreprises informelles sont reconnues de nos jours comme un secteur important d'emploi et de revenus tant en milieu urbain que rural. Cependant ce secteur est économiquement marginalisé car il ne respecte pas les saines lois de la concurrence loyale, les législations et les réglementations en matière d'impôts, d'inspection du travail, de couverture sociale, de droit commercial etc.

Pour encadrer au maximum le secteur informel afin qu'il s'insère progressivement dans la sphère légale, l'Agence devrait :

- Aider à l'application des meilleures pratiques en matière de micro finance au sein du secteur informel ;
- Initier des actions par le biais du mouvement associatif pour insérer les activités de ce secteur dans le circuit légal ;
- Adopter des procédures simplifiées en matière d'imposition et de gestion.

➤ Formation, perfectionnement et gestion des ressources humaines

La mise en oeuvre d'un système performant de formation constitue un préalable dans le développement des politiques visant la création d'emploi et la lutte contre le chômage. Une composante de la stratégie DRH intégré doit consister à mettre en oeuvre des programmes actifs de maîtrise du marché du travail, y compris l'appui à la recherche d'emploi, à la formation de l'auto emploi et à l'accès aux crédits/subventions et autres besoins en matière d'entreprise par :

- L'introduction des stratégies et des plans qui permettent d'inclure la formation en matière d'autosuffisance et de compétences et aptitudes nécessaires au succès de l'emploi ou de l'auto emploi dans le système de formation;
- Le renforcement et développement de la formation continue, des stages de recyclage et de perfectionnement et la formation des adultes pour améliorer l'employabilité;
- Le soutien de la formation en alternance par les employeurs ;
- Le renforcement des capacités en matière de gestion, de leadership des ressources humaines;
- L'organisation du dispositif de formation pour assurer un meilleur impact des programmes de formations dispensés

➤ Genre et emploi

Les femmes ont une présence accrue dans les activités économiques surtout dans le secteur informel. Le travail au sein des familles est de plus en plus important dans l'amélioration des conditions de vie et la lutte contre la pauvreté et devrait être protégé économiquement et socialement.

➤ Cadre institutionnel de concertation : Un Outil d'efficacité

La Création d'un cadre institutionnel de concertation et de coordination impliquant l'ensemble des acteurs intéressés par la problématique de l'emploi est incontournable dans la formulation et l'exécution ainsi que l'évaluation des politiques et stratégie d'emploi.

VII. Conclusion

En dépit de la promulgation d'une stratégie nationale destinée à contribuer à l'accélération de la croissance de l'emploi, considéré comme axe transversal, force est de constater que les efforts déjà entrepris dans la création des opportunités d'emplois sont très limités. Devant l'importance de la demande d'emploi, le manque de qualification et l'étroitesse du marché du travail, la formulation ainsi que l'exécution des programmes de formation et d'emplois requière une participation active de l'ensemble des acteurs intéressés par la question de l'emploi.

Les pouvoirs publics ont alors le devoir et la responsabilité de fournir un environnement propice à la croissance et à la création d'emplois, et de coordonner tous les efforts déployés au niveau national en vue de la réalisation des objectifs de la stratégie. L'absence de toute coordination entre différents intervenants rend difficile toute tentative visant la collecte des données sur le marché de l'emploi

C'est ainsi que l'évaluation des besoins du marché ; selon « l'approche marché » est complexe et difficile à réaliser ; compte tenu de la précarité des données ; de l'absence d'études d'évaluations. Cette situation limite ainsi la portée de cette étude. En dépit de ce constat ; nous pouvons conclure sur l'existence de réels besoins qui deviennent de plus en plus pressants ; que l'investissement à lui seul ne saurait combler.

Car si dans toute société, l'investissement renvoie à un processus d'accumulation financier et matériel et constitue ainsi le moteur de toute croissance économique, le capital humain, par contre, est un facteur clé indispensable à la réalisation de cette croissance. C'est pour cela que l'éducation et la formation professionnelle occupent une place centrale dans les stratégies de mise en valeur des ressources humaines et de la réduction de la pauvreté. L'avantage comparatif et concurrentiel d'une économie réside plus dans la qualification, l'esprit d'entreprise et la recherche de l'innovation que dans les matières premières, les faibles salaires et les avantages fiscaux.

VIII. BIBLIOGRAPHIE

- ✚ Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté- Janvier 2001
- ✚ Rapport sur la formation technique et professionnel du MFPE
- ✚ Recensement général des populations et de l'Habitat en 2000
- ✚ Etude INAP-FT sur le Bâtiment, le Tourisme, le secteur informel et l'hôtellerie. Sur le secteur de mines et de l'industrie
- ✚ Dossier sur l'organigramme de l'ANAPEJ
- ✚ Projet de Rapport sur la mise en œuvre de la politique de l'emploi
- ✚ Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone:vers la promotion d'un travail décent : Soulye Kanté
- ✚ Cadre Régional de politiques Intégrées d'Emploi En Afrique du Nord : Alger 2006
- ✚ Le projet d'appui à la formation professionnelle des néo-alphabétisés (PAFPNA) au Sénégal : Un projet d'alphabétisation efficace prometteur :
par La Fondation Paul Gérin Lajoie
- ✚ Systèmes de suivi longitudinal des demandeurs d'emploi ayant participé à une formation en Wallonie : État des lieux et propositions
Bernard Conter, Christine Mainguet, Olivier Plasman
- ✚ Situation et bilan de l'emploi 2000- 2005 : André Rosanvallon Consultant international, BIT& Nouakchott, Août 2006
- ✚ Étude pour la mise en place d'un système de suivi des formés de la Formation technique et professionnelle et la réalisation d'une enquête de suivi :PHASE 2 : RAPPORT DES RESULTATS DE L'ENQUETE DE SUIVI DES DIPLÔMES (Promotion 2001/2002)
- ✚ Etude relative à l'analyse des besoins en formation des entreprises : Rapport final du secteur Informel réalisée par l'INAP-FTP
- ✚ Stratégie de Développement du secteur rural Horizon 2015 : Dec 2001
- ✚ L'enquête sur le chômage de jeunes au compte de Caritas Juillet 2005
- ✚ Loi N°017-2004 portant code de travail : juillet 2004

IX. ANNEXES

Listes des contacts :

- ❖ La Pêche :
 - Le Directeur de la pêche Artisanal
 - Le Directeur de la pêche Industrielle
 - Le Directeur de la Formation Maritime

- ❖ Le MAED
 - Le Directeur adjoint études et Programmations
 - ONS

- ❖ Le MDRE :
 - Le Directeur de l'Ecole Ecole Nationale de Vulgarisation Agricole de Kaédi
 - Le Directeur Adjoint du suivi Programmation
 - Le Service de la Formation
 - Le Service de la Planification
 - Le Directeur Administratif

- ❖ La Fonction Publique :
 - Le Directeur de L'Emploi
 - Le Directeur de la Formation Professionnelle
 - Le Chef Service Chargé de la Gestion du Marché de l'emploi

- ❖ ANAPEJ :
 - Le Directeur de l'Observatoire
 - Le Directeur de la Formation
 - Le Directeur du Placement
 - Le Chef Service des Etudes et Statistiques/ANAPEJ
 - Le Chef Service de L'Insertion/ANAPEJ

- ❖ Le Commerce l'Artisanat et le Tourisme :
 - La Direction du Tourisme
 - La Direction de la Formation Professionnelle
 - Office National du Tourisme

- ❖ Le Ministère du pétrole

- ❖ Le CDHLCPI :
 - Le Directeur de L'Insertion

- ❖ Le Secteur Privé :
 - La Fédération du Tourisme
 - Le Patronat
 - Institut INAP
 - Mutuelle de pêche Artisanale
 - Fédération des Mines
 - Syndicats
 - Hotel Tfeila

- ❖ ONGS
 - Caritas

MDRE : Total des Employés 709

1 : Tableau des Cycles de Formation à L'ENVA

| Cycle A (BAC + 4 ans) | B : (BAC) | C : Niveau Terminal |
|------------------------------|--|---|
| Inspecteurs | Conducteurs ruraux et Assistant d'élevage | Moniteurs de l'économie Rural, Infirmier d'élevage |

1.1 : Tableau de Répartition des Employés Cycle A :

| Spécialité | Nbre d'Employés |
|--------------------------|-----------------|
| Agronome | 100 |
| Docteurs éleveurs | 50 |
| Forestier | 37 |
| Génie Rural | 18 |
| Autres (Administrateurs) | 63 |
| Total | 259 |

1.2 : Tableau de Répartition des Employés Cycle B

| Spécialité | Nbre d'Employés |
|----------------------|-----------------|
| Conducteurs Ruraux | 96 |
| Assistants d'Elevage | 59 |
| Forestiers | 29 |
| Génie Rural | 01 |
| Autres | 04 |
| Total | 189 |

1.3 : Tableau de Répartition des Employés Cycle C

| Spécialité | Nbre d'Employés |
|---|-----------------|
| Agronome | 36 |
| Eleveurs | 22 |
| Forestiers | 45 |
| Autres (18 Contrôleurs ; Chefs d'équipes ; Rédacteurs) | 18 |
| Total | 121 |

NB : Les Noms Permanents : 767 Personnes

NB : Seul le cycle B et C sont fait à l'Ecole Nationale de Vulgarisation agricole

Tableau 1 : Décomposition du P.I.B. par genre d'activité économique

| Millions UM - Prix constants 1985 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 1. Secteur primaire | 17.254 | 18.211 | 18.707 | 19.575 | 20.361 | 21.302 | 22.373 |
| 1.1 Agriculture | 4.570 | 4.972 | 4.957 | 5.255 | 5.570 | 5.932 | 6.347 |
| 1.2 Elevage | 12.036 | 12.557 | 13.047 | 13.582 | 13.997 | 14.487 | 14.994 |
| 1.3 Pêche artisanale | 648 | 682 | 703 | 738 | 794 | 883 | 1.032 |
| 2. Industrie extractive | 10.717 | 9.801 | 10.742 | 10.796 | 11.336 | 11.903 | 12.498 |
| 3. Industries manufacturières | 5.008 | 5.627 | 5.812 | 6.042 | 6.339 | 6.704 | 7.134 |
| 3.1 Industrie de pêche | 2.162 | 2.636 | 2.660 | 2.686 | 2727 | 2.781 | 2.851 |
| 3.2 Autres industries manufacturières et artisanat | 2.846 | 2.991 | 3.152 | 3.356 | 3.612 | 3.923 | 4.283 |
| 4. Bâtiment et travaux publics | 4.959 | 5.108 | 5.373 | 5.834 | 6.359 | 6.988 | 7.783 |
| 5. Transport télécommunications | 6.526 | 7.254 | 7.645 | 8.584 | 9.222 | 10.017 | 10.692 |
| 6. Commerce, restaurants, hôtels | 13.546 | 14.367 | 15.256 | 16.418 | 17.385 | 18.584 | 19.949 |
| 7. Autres services | 3.699 | 3.955 | 4.163 | 4.406 | 4.652 | 4.946 | 5.269 |
| 8. Total branches actives marchandes | 61.709 | 64.323 | 67.698 | 71.655 | 75.654 | 80.444 | 85.698 |
| 9. Branches non marchandes des administrations publiques | 12.500 | 13.154 | 14.054 | 14.922 | 15.923 | 16.990 | 18.129 |
| 10. P.I.B. au coût des facteurs | 74.209 | 77.477 | 81.752 | 86.577 | 91.577 | 97.434 | 103.827 |
| 11. Taxes indirects nets de subventions | 7.496 | 7.570 | 7.738 | 7.836 | 8.499 | 9.137 | 10.241 |
| 12. P.I.B. au prix du marché | 81.705 | 85.047 | 89.490 | 94.413 | 100.076 | 106.571 | 114.068 |

Sources stratégie de développement rural Dec 2001

Tableau 2 : Taux de croissance annuel moyen des secteurs d'activité (1996-2000)

| Secteurs d'activité | Taux de croissance annuel des activités |
|---------------------------------|---|
| Agriculture | 2,6 % |
| Elevage | 3,6 % |
| Pêche artisanale | -0,9 % |
| Industrie extractive | -1,2 % |
| Industrie de pêche | -2,4 % |
| Autres industries artisanat | 5,3 % |
| Bâtiment et Travaux publics | 2,1 % |
| Transport et Télécommunications | 11,3 % |
| Commerce, Restaurants, Hôtels | 9,1 % |
| Autres Services | 2,7 % |

Evolution de la formation initiale en 2004

| | CENTRES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Nouakchott | Rosso | Atar | Kiffa | Selibaby | Nema | Tidjikja | Aioun | Kaedi | Aleg | Total |
| Mécanique auto | 14 | 14 | 6 | | 15 | 8 | | 7 | | | 64 |
| Maçonnerie | 0 | 12 | 8 | 8 | 6 | | 9 | | | 14 | 57 |
| Soudure | 11 | 15 | 11 | 11 | 12 | | | 7 | 14 | | 81 |
| Electricité bâtiment | 11 | 17 | | 12 | 15 | 10 | 14 | 9 | 14 | 14 | 116 |
| Informatique | | 26 | | | | | | 10 | | | 36 |
| Menuiserie - bois | 3 | | 10 | | | | | | | | 13 |
| Electricité Industrielle | 0 | | | | | | | | | | 0 |
| Couture | 16 | | | | | | | | | | 16 |
| froid et climatisation | 9 | | 9 | | | | | | | | 18 |
| Total | 64 | 84 | 44 | 31 | 48 | 18 | 23 | 33 | 28 | 28 | 401 |

Source CFPP

Evolution de la formation initiale en 2005

| | CENTRES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Nouakchott | Rosso | Atar | Kiffa | Selibaby | Nema | Tidjikja | Aioun | Kaedi | Aleg | Total |
| Mécanique auto | 15 | 23 | 7 | | 14 | 10 | | 11 | | | 80 |
| Maçonnerie | 14 | 12 | 7 | 8 | 6 | 11 | 12 | | 16 | 8 | 94 |
| Soudure | 14 | 17 | 5 | 13 | 16 | | | 8 | 16 | | 89 |
| Electricité bâtiment | 15 | 29 | | 30 | 15 | 11 | 13 | 14 | 16 | 15 | 158 |
| Informatique | | 4 | 17 | | | | | | | | 21 |
| Menuiserie - bois | 15 | | 10 | 15 | | | | | | | 40 |
| Electricité Industrielle | 15 | | | | | | | | | | 15 |
| Couture | 15 | | | | | | | | | | 15 |
| Froid et Climatisation | 15 | | 10 | | | | | | | | 25 |
| Plomberie Sanitaire | 14 | | 6 | 16 | 16 | 12 | 17 | | 16 | 15 | 112 |
| Maraîchage | | | 12 | | | | | | | | 12 |
| cuisine | | | 4 | | | | | | | | 4 |
| Total | 132 | 85 | 78 | 82 | 67 | 44 | 42 | 33 | 64 | 38 | 665 |

Sources: CFPP

Données sur la production nationale en produits halieutique

| | PRODUCTION | | | | | |
|--|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Production pêche Industrielle | 525 469 | 620 146 | 646 512 | 615 174 | 792 078 | 642 864 |
| production pêche Artisanale et côtière | 19 456 | 22 142 | 26 131 | 23 898 | 30 770 | 35 386 |
| Total | 544 925 | 642 288 | 672 643 | 639 072 | 822 848 | 678 250 |

(Source : Direction de la pêche artisanale /Ministère des pêches et de l'économie maritime)